

Sicurezza sul lavoro: La ripartizione dei compiti nelle Sezioni dell'I.N.F.N.



Milano, 19 novembre 2010
Paolo Villani - INFN Pisa

- Ogni anno in Italia si verificano circa **1.200** infortuni mortali sul lavoro
- Complessivamente ogni anno sono circa **900.000** gli infortuni denunciati
- A questi si aggiungono circa **26.000** malattie professionali denunciate

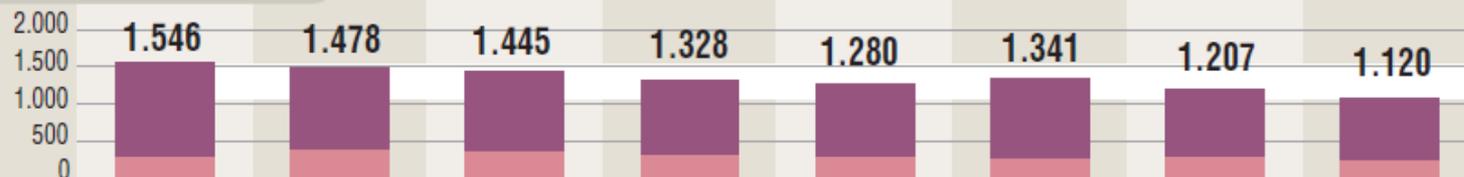


L'andamento degli infortuni sul lavoro (anni 2001-2008)



■ in occasione di lavoro
■ in itinere

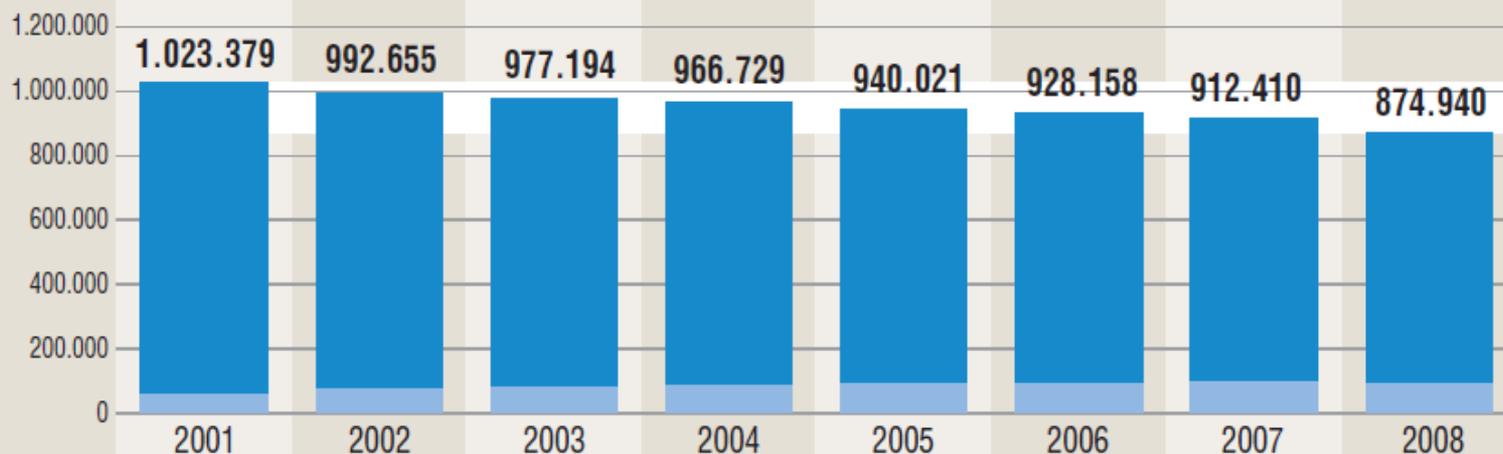
Casi mortali



Var.%
2008/2001

-27,6

Infortuni



-14,5



**D.Lgs.
81/2008
(c.d. Testo
Unico)**

—————→
ha abrogato il

**D.Lgs. N.
626/1994**

—————→
E' stato integrato e
corretto dal

**D.Lgs. N. 106/2009
(c.d. Testo Unico bis)**

➔ Quali sono i soggetti chiamati, nell'I.N.F.N., ad applicare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro



➔ Quali sono gli obblighi che la Legge pone a carico di tali soggetti

L'individuazione dei soggetti chiamati ad occuparsi di sicurezza in un luogo di lavoro pubblico viene condotta sulla base di tre principi fondamentali



I) Personalità della responsabilità penale...

- Il Legislatore italiano ha stabilito di sanzionare penalmente le violazioni in materia antinfortunistica, anche nel d.lgs. n. 81/08.
- Nel sistema giuridico italiano la responsabilità penale è personale (art. 27 Costituzione), quindi risponde davanti alla legge la persona fisica che ha adottato una condotta violatrice di una o più disposizioni sanzionabili penalmente
- E' bene sottolineare che le condotte possono essere attive/commissive oppure omissive e la maggioranza dei fatti aventi rilevanza penale in questo settore è riferibile ad una omissione, cioè da condotta in relazione alla quale non si è fatto in toto ciò che le norme impongono o nel modo in cui lo impongono.



Esempi di reati omissivi:



DATORE DI LAVORO *che non ha inviato i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria*



Esempi di reati omissivi:



DIRIGENTE *che non ha partecipato ai corsi di formazione organizzati a cura del datore di lavoro*



Esempi di reati omissivi:



PREPOSTO non ha vigilato sull' osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge



Esempi di reati omissivi:



LAVORATORE che non ha utilizzato in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione



II) Responsabilizzazione dei detentori del potere

La responsabilità deve essere localizzata laddove si trovano le competenze e i poteri



La responsabilità, cioè, sta esattamente lí dove stanno i poteri.

III) Principio di effettività (o prevalenza della situazione reale su quella apparente)

L'individuazione dei destinatari delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro va effettuata, non attraverso la qualificazione astratta dei rapporti tra i diversi soggetti, bensì essenzialmente in concreto, tenendo conto delle mansioni e delle attività in concreto svolte da ciascun soggetto, anche di propria iniziativa (**Corte di Cassazione 9.3.2007, art. 299 d.lgs.81/08**).



Art. 299: Esercizio di fatto di poteri direttivi

Le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, al dirigente e al preposto gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti (=datore di lavoro di fatto, dirigente di fatto, preposto di fatto)....

Quindi il preposto (anche di fatto) sarà comunque obbligato a rispettare e a far rispettare ai lavoratori la normativa antinfortuistica.



In base al Testo Unico Sicurezza sul Lavoro (decreto n. 81) quali sono le **linee portanti** ai fini della individuazione degli obblighi giuridici (e delle conseguenti responsabilità) per i soggetti chiamati ad occuparsi di sicurezza?



In materia di responsabilità, la prima linea portante è la centralità della figura del datore di lavoro



Corte di Cassazione 6 marzo 2009

« gli obblighi che gravano sul datore di lavoro non sono limitati ad un rispetto meramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione dei documenti di propria competenza, ma esige che vi sia una **positiva azione del datore di lavoro** volta ad assicurarsi che le regole in questione vengano assimilate dai lavoratori e rispettate nella ordinaria prassi di lavoro ».



La seconda linea portante del nuovo sistema di sicurezza è un obbligo di carattere gestionale: la valutazione del rischio, che viene poi tradotta nel c.d. piano di sicurezza:



Il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi ed elabora il D.V.R. in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 29 d.lgs. N. 81/08).



Articolo 28

Oggetto della valutazione dei rischi I comma

1. La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress lavoro-correlato* (secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004) e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.....



... e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Quindi il neo assunto, il lavoratore con contratto a tempo determinato, il lavoratore a progetto: sono i lavoratori più inesperti, quelli che cambiano continuamente aziende e che in termini di sicurezza imparano poco nelle aziende dove si recano”.



Articolo 28 Il comma Oggetto della valutazione dei rischi

*La valutazione dei rischi deve essere munita di **data certa** o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché dalla sottoscrizione per presa visione del R.S.P.P., del R.S.L e del medico competente, ove nominato.*

*Il D.V.R. deve essere **custodito** presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.*



Non deve sfuggire il secondo comma dell'art. 28 nel quale viene specificato, per la prima volta e in termini di assoluta chiarezza, che **alla individuazione e valutazione dei rischi e alla indicazione delle corrispondenti misure di prevenzione idonee deve seguire la concreta operatività per la realizzazione del sistema sicurezza:**

2. Il documento, redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:

...d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri (= **elaborazione dell'organigramma di sicurezza**)

... f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (= **mappatura dimensionale dei rischi specifici**).



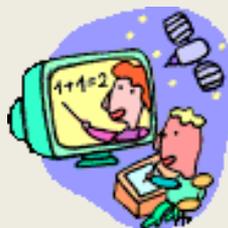
“29 c.III: “La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.”



La **terza linea portante** è costituita dagli obblighi di Formazione e Informazione: gli art. 36 e 37 sono due momenti chiave del funzionamento dell'intero sistema di prevenzione nei luoghi di lavoro



Importante anche la definizione di addestramento: sia chiaro che non è stato inventato nulla: ma l'inserimento di tale definizione richiama l'attenzione del datore di lavoro anche sulle procedure di lavoro .

Proprio sulle caratteristiche della formazione - che deve riguardare anche i lavoratori e/o i loro rappresentanti – il legislatore del Testo unico interviene con insistenza, dimostrando di considerarla uno strumento fondamentale al fine della prevenzione.

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione non può essere svolta prima dell'assunzione, nè al di fuori dell'orario di lavoro, e non può comportare oneri a carico dei lavoratori.



Il legislatore ha ribadito e rafforzato il **principio di effettività** anche per quanto attiene l'informazione, la formazione e l'addestramento (ove necessario, in conformità dei pertinenti aspetti del documento di valutazione dei rischi), ribadendo che il datore di lavoro “provvede affinché ciascun lavoratore riceva” una adeguata informazione e formazione e, ancora oltre, si prevede che il contenuto delle stesse debba essere facilmente comprensibile per i lavoratori e debba consentire loro di acquisire effettivamente le relative conoscenze (e procedure).

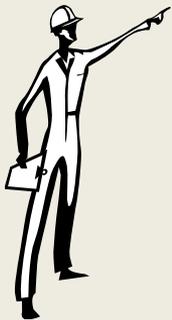
Si prevede inoltre, in tal senso, che l'informazione e la formazione destinate a lavoratori immigrati avvengano previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo.



[Quarta Linea Portante]

Il ruolo dei dirigenti e dei preposti, chiamati a organizzare (= i dirigenti) o a sovrintendere (= i preposti) e comunque a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro, e gli obblighi che il datore di lavoro deve adempiere nei loro confronti.

Talvolta si dice impropriamente il datore di lavoro “delega” i preposti: si deve parlare di **individuazione**, per un adempimento previsto dalla legge.



[Quinta Linea Portante]

Il confronto con i lavoratori attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (= RLS)

Responsabilizzazione di tutti i Lavoratori (nell'I.N.F.N. tutti coloro che lavorano a qualsiasi titolo, compresi dottorandi se esposti a rischi individuati nella valutazione dei rischi)





DATORE DI LAVORO



DIRIGENTE (anche "di fatto")



PREPOSTO (anche "di fatto")



LAVORATORI



Corte di Cassazione 25 marzo 2009

«in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, **gli obblighi di vigilanza e di controllo che gravano sul datore di lavoro non vengono meno con la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione**, cui sono demandati dalla legge compiti diversi intesi ad individuare i fattori di rischio, ad elaborare le misure preventive e protettive e le procedure di sicurezza relative alle varie attività aziendali»



I.N.F.N.: GLI OBBLIGHI DI DATORE DI LAVORO, DIRIGENTI, PREPOSTI



Chi è il datore di lavoro nell'I.N.F.N. ?

Il Direttore di Sezione/Laboratorio.

(in base al c.d. “decreto 626 bis”, alla interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e all'art. 2 T.U.)



Obblighi del datore di lavoro non delegabili (Art. 17 T.U.)

1. *La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28*
2. *La designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*



**Che cosa significa
obblighi
indelegabili ?**



**Che ne risponde
personalmente il
datore di lavoro !**



...tuttavia il datore di lavoro può (anzi deve) avvalersi dell'opera del rspp per valutare i rischi: in tal caso come si distribuiscono le responsabilità del datore di lavoro e del rspp in caso di inadeguata o incompleta valutazione dei rischi ?



Secondo la Corte di Cassazione tre sono gli obblighi che il datore di lavoro deve assolutamente assolvere:

1. valutare le capacità tecniche di chi redige materialmente il documento, altrimenti c'è "culpa in eligendo";
2. valutare preventivamente quali siano i rischi maggiormente significativi;
3. verificare, poi, se questi rischi siano stati presi in considerazione nel documento e se siano state prospettate soluzioni idonee a contrastarli.

Se il datore di lavoro rispetta tali condizioni non potrà essere ritenuto responsabile di una scelta errata da lui non controllabile.

Naturalmente resta fermo che il datore di lavoro, il quale abbia provveduto a individuare dirigenti e preposti, rimane il principale garante della salute e sicurezza dei lavoratori e questo vale anche e di più quando abbia nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che in nessun caso fungerà da capro espiatorio.



E' importante ricordare che **Responsabili della Sicurezza** non sono gli RSPP, che hanno funzioni essenzialmente di consulenza; i Responsabili sono: il Datore di Lavoro, i Dirigenti, i Preposti ed i Lavoratori, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze (*= linea operativa*)

...obblighi del datore di lavoro...

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di gestione dell'emergenza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità....

segue ...Obblighi del datore di lavoro

*consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, **copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico** nonchè consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); **il documento è consultato esclusivamente in azienda;**”*

La valutazione dello stress lavoro-correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e il relativo obbligo decorre dall'elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1 gennaio 2011.



ex d.lgs. n. 106/09: il nuovo articolo 18 c. III bis del T.U.:

Datori di lavoro e dirigenti sono tenuti a vigilare sull'adempimento degli obblighi attribuiti ai seguenti soggetti



- Preposti (art. 19 del Testo Unico)
- Lavoratori (art. 20)
- Progettisti (art. 22)
- Fabbricanti e fornitori (art. 23)
- Installatori (art. 24)
- Medico Competente (art. 25)



“il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l’esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi

- sia addebitabile unicamente agli stessi e*
- non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.*

Trattasi della trascrizione in norma del dovere antinfortunistico di vigilanza (o controllo) e la conseguente determinazione della c.d. *culpa in vigilando*



Quando il personale si reca a svolgere attività di ricerca in laboratori esterni, la responsabilità si trasferisce a quel laboratorio per tutto ciò che non è disciplinabile dal direttore di Sezione.

In particolare, il personale Infn che opera in laboratori esteri, per quanto attiene alle *norme comportamentali*, è da considerarsi parte integrante dello staff del laboratorio ospitante (circolare Infn 28.3.2007).



Per non incorrere in errori nella gestione della sicurezza in trasferta è necessario osservare i seguenti principi :

Il principio dell' affidamento può avere valore solo in un ambito di preventiva osservanza di una norma antinfortunistica: non fornire ai lavoratori attrezzature di lavoro sicure o non fornirle affatto costituisce già di per sé profilo di colpa rilevante per il datore di lavoro.

Va scelto il **lavoratore idoneo**: il datore di lavoro ha l'obbligo di accertarsi che il lavoratore sia dotato della sufficiente esperienza e della sufficiente affidabilità e disciplina nell'applicazione delle norme e procedure di sicurezza.

Il lavoratore deve essere in possesso di **puntuale formazione**, quindi il datore di lavoro deve assicurarsi che abbia ricevuto preventivamente una completa e specifica formazione.



Come si risolve il problema della sicurezza degli edifici di proprietà di un'amministrazione ma concessi in uso ad un altro ente ?



PROTOTIPO DI CONVENZIONE PER SEZIONI C.D. 27.11.2009 n. 11228

- 5.10 – Gli **obblighi** relativi agli interventi strutturali, di messa a norma e di manutenzione, necessari per assicurare, ai sensi delle vigenti normative, la sicurezza **dei locali e degli edifici, nonché** delle infrastrutture e relativi impianti assegnati in uso all'INFN, restano a carico dell'Università, **in quanto tenuta alla loro manutenzione.**

Gli obblighi **previsti dal D.Lgs. N. 81/08**, relativamente ai predetti interventi si ritengono assolti da parte del Direttore di Sezione con la richiesta del loro adempimento all' Università competente.

Ferme restando le responsabilità di cui ai punti precedenti, laddove le Parti ravvisino l'interesse reciproco a procedere nell'assolvimento degli adempimenti di cui al presente comma attraverso azioni congiunte, potranno stabilire le modalità di intervento mediante accordi specifici, **anche secondo le indicazioni riportate al punto 11.7.**

- 11.7 – Laddove le parti riconoscono che l'obiettivo comune di sicurezza possa essere più efficacemente raggiunto sulla base di azioni congiunte, il Direttore del Dipartimento e il Direttore della Sezione concordano le modalità intese a dare seguito comune a determinati adempimenti previsti dalla vigente normativa e/o dai rispettivi documenti di valutazione del rischio (ad esempio, la **gestione delle emergenze** e la redazione dei piani di emergenza, la designazione del personale incaricato delle misure di prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori e primo soccorso, **l'attivazione di organismi di controllo e verifica previsti dai SGSS**, la **formazione**, la **gestione dei rifiuti**, **redazione di un unico fascicolo informativo sui rischi specifici esistenti presso il Dipartimento per ospiti e/o ditte esterne etc**).

In ogni caso, nelle more dell'intervento manutentivo, il Datore di lavoro deve adottare ogni possibile alternativa misura di prevenzione per compensare l'incremento di rischio ingenerato dalla carenza rilevata, anche in relazione al divieto di esposizione ai lavoratori a situazioni di rischio grave ed immediato.



La richiesta di intervento (formalizzata nel Protocollo dell'Ente) evidenzia la specifica conoscenza che il Datore di lavoro ha avuto della carenza: si dovrà trovare traccia dell'adozione di quelle misure temporanee e compensative.

Dipartimento Azienda USL 5 Pisa
Dott. M. Villani
M. Villani
Tecnico della Prevenzione
nell'Ambiente e nei
Luoghi di Lavoro
Settore PSLL Zona F. sana
Galleria G.B. Gerace n. 14
56014, PISA
☎ diretto: 050 54450
☎ segreteria: 050 54450
☎ Fax: 050 54494
m.villani@usl5.toscana.it



Dipartimento di Prevenzione
Settore Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
U.F. Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
Resp. Le Dott. Domenico Taddeo
GALLERIA G.B. GERACE, 14 - 56124 PISA (PI)
telefono: 050 954450-fax:050 954454
e-mail: isll-pi@usl5.toscana.it

Azienda USL 5 Pisa



VERBALE DI RICHIESTA DOCUMENTI

Il giorno 19 in Pisa
sottoscritto Paolo Villani - INFN Pisa
Ufficiale di P.G. ai sensi dell'art. 21 della Legge 833/78 e visto il D.P.R. 520/55
e D.Lgs. 758/94, a seguito SOPRALLUOGO IN PESTIVO
chiedo 2 copia della sottoelencata documentazione
al Sig. _____
in qualità di D. C. della ditta INFN
con sede in _____

- certificato di iscrizione alla C.C.I.A.A. e numero partita IVA ;
- libro matricola - registro infortuni ;
- organigramma aziendale, specificando le generalità, mansioni e allegando
copia di eventuali deleghe, con specifico riferimento a SI CURSISTA ;
- documento di identità del sig. _____ ;
- valutazione dei rischi: _____

- designazione del responsabile del servizio di prevenzione;
- nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ;
- designazione degli addetti ai servizi di pronto soccorso, antincendio,
emergenza e attestazione dei relativi corsi di formazione ;
- quanto attestante l'attività di formazione ed informazione rivolta ai lavoratori ;
- atto d'incarico professionale al medico "competente" con contestuale
accettazione del medesimo;
- quanto attestante la sorveglianza sanitaria effettuata, con particolare
riferimento : al protocollo sanitario, alla relazione medica annuale, all'elenco
dei visitati con l'idoneità alla mansione ;
- quanto attestante la fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale ai
lavoratori ;

~~no~~ denuncia all'Az. USL 5 e all'ISPESL dell'impianto di messa a terra e sue verifiche periodiche (ex DPR 462/2001 e/o normativa previgente);

dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico (ex L. 46/90 - L.37/2000);

contratto di appalto, sub-appalto, somministrazione di manodopera stipulat_

con : _____

schede tecniche/tossicologiche di : _____

piano di montaggio, uso e smontaggio (PIMUS) e libretto del fabbricante del ponteggio _____

piano operativo di sicurezza _____

DESCRIZIONE GESTIONE RISCHI INTERVENTO
CON IL ESSEMPIO DETTAGLIATO

Quanto sopra dovrà essere inviato o presentato entro 10 gg

all'attenzione di : _____ presso gli uffici di questa Unità Funzionale, con sede in Pisa, Galleria G.B. Gerace n. 14].

Per eventuali chiarimenti o comunicazioni lo/gli scrivent_ può/possono essere contattato/i telefonicamente tramite la segreteria di questa Unità Funzionale ai seguenti recapiti 050.954450, fax n. 050.954454.

La sopra elencata documentazione costituisce parte integrante di una indagine, svolta a verificare l'avvenuto adeguamento a quanto previsto dalle vigenti norme in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro. L'omessa presentazione, entro il termine indicato, darà luogo all'inoltro di apposita comunicazione di reato alla Autorità Giudiziaria, ai sensi dell'art. 64 del D.P.R.303/56 e/o dell'art. 4 della Legge 628/61. La violazione dei suddetti articoli di legge è penalmente sanzionata.

La presente richiesta, costituita da due pagine, viene consegnata al:

Sig. _____

nato a _____ il 1/1

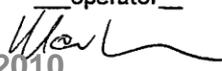
residente in _____ via _____

nella sua qualità DESTINATARIO

che si impegna a consegnarla quanto prima al sig. _____

La parte

operator _____



Milano, 19 novembre 2010
Paolo Vignani - pag. 2 di 2 - INFN Pisa

Azienda USL 5 Pisa



Dirigente in materia di sicurezza

Il termine "dirigente" in materia di sicurezza non indica una qualifica formale, ma una FUNZIONE:

“Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa”.

La definizione prevenzionistica di dirigente è molto più ampia e meno formalistica di quella giuslavoristica e si basa sull’esercizio dei poteri direttivi.



Il principio di supremazia



Il **Principio di effettività delle funzioni** ha portato la Corte di Cassazione a considerare dirigente anche il soggetto che, pur non ricoprendo nell'organigramma tale posizione, aveva di fatto impartito l'ordine di effettuare un lavoro.

Chi dà in concreto l'ordine di effettuare un lavoro (assumendo una posizione di supremazia) assume di fatto la mansione di dirigente sicché ha il dovere di accertarsi che il lavoro venga fatto nel rispetto delle norme antinfortunistiche.

Nell' I.N.F.N. un responsabile di un servizio può essere ritenuto un dirigente (e non un preposto) ai fini della prevenzione, solo qualora la sua supremazia sul lavoratore non si estrinsechi unicamente in un'opera di sorveglianza con un limitato potere esecutivo, ma anche quando ad essa si aggiunga un **potere organizzativo**, dispositivo, di decisione di procedure di lavoro e di organizzazione dell'attività.



I dirigenti prevenzionistici devono, per quanto di competenza (e dunque anche a prescindere da incarichi formali antinfortunistici, e dal possedere poteri di spesa) e nell'ambito dell'organizzazione e del mansionario aziendale, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l'incarico, vigilare sulla regolarità antinfortunistica e igienica delle lavorazioni, dare istruzioni affinché le lavorazioni possano svolgersi nel migliore (e più sicuro) dei modi, organizzare l'attività con un'ulteriore distribuzione di compiti fra i dipendenti, in modo tale da impedire la violazione della normativa



Corte di Cassazione 28 febbraio 2009

...In caso di infortunio sul lavoro subito da un giovane lavoratore inesperto assunto da tre mesi e non avviato a corsi di formazione relativi all'uso di tale macchina, rispondono del delitto di lesione personale colposa il datore di lavoro e il dirigente che abbiano tollerato la prassi degli interventi sulla macchina in movimento.

Datore di lavoro, dirigente e preposto devono operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarvisi anche instaurando prassi lavorative non corrette.



La giurisprudenza spesso individua **la prassi** come elemento da valutare per capire se il datore di lavoro ha ben organizzato la vigilanza: se il datore di lavoro non si accorge di una prassi da tempo vigente questo è dimostrativo di una insufficiente vigilanza.



- La Corte di Cassazione si è occupata della sicurezza del lavoro nei laboratori universitari, dando insegnamenti su questioni quali la *mancaanza di risorse* e la *sospensione delle attività insicure*.
- In più di una sentenza è stato affrontato il problema degli *infortuni agli studenti*, che la legge equipara ai lavoratori subordinati.



Corte di Cassazione 16 marzo 2005

Il Direttore del Dipartimento di Facoltà risponde –
in quanto datore di lavoro- dell'incolumità degli
studenti allorché essi siano adibiti, per prassi,
ad attività manuali all'interno del Dipartimento
medesimo



Corte di Cassazione 2 febbraio 2005

In caso d'infortunio sul lavoro subito presso un laboratorio universitario da un dottorando intento a un'operazione di manutenzione di un apparecchio laser vetusto e sprovvisto dei necessari dispositivi di sicurezza, è colpevole del reato di lesione personale colposa cui all'art. 590 c.p. il responsabile del laboratorio di Spettroscopia Laser del Dipartimento di Scienze Fisiche che, pur non dotato di autonomia di spesa e nonostante le richieste di sostituzione dell'apparecchio inutilmente avanzate all'Università, ne abbia consentito la manutenzione da parte del dottorando e non ne abbia impedito l'uso, con la conseguenza della partenza accidentale del raggio laser.

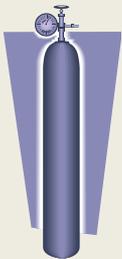


Corte di Cassazione 16 marzo 2005

Il responsabile di laboratorio di un'università –qualificato come dirigente ai fini della sicurezza- è stato ritenuto responsabile dell'infortunio occorso ad uno studente durante il trasporto di una bombola di gas da porre all'interno di un laboratorio del dipartimento.

Il trasporto avveniva con modalità pericolose, ad opera di studenti e non di lavoratori addestrati.

La Corte ha osservato che se anche l'autonomia di spesa del direttore del dipartimento non era tale da consentirgli di attuare le opere necessarie per assicurare la sicurezza sul lavoro, egli non avrebbe dovuto permettere lo svolgimento di un'attività prevedibilmente pericolosa.



«**Preposto**»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (*art. 2 c.1 lett d T.U.*);



Obblighi del preposto (art. 19 T.U.)

I preposti devono:

- -- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione. In caso di persistenza della inosservanza informano i loro superiori diretti;
-
- -- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta....





.....segue: Obblighi del preposto

.....-- I preposti (e i dirigenti) devono frequentare appositi corsi di formazione e aggiornamento in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro...

Alla luce dell'esistenza, in tutti gli ambienti di lavoro, di preposti di fatto, appare necessaria una ricognizione dei preposti da parte del datore di lavoro.

Il Preposto (e il Dirigente) ha obblighi di legge soltanto se ha ricevuto una delega?



I preposti e i dirigenti rispondono in quanto preposti e dirigenti: non c'è bisogno di un atto in cui il datore di lavoro specifica che tale soggetto assume anche gli obblighi in materia di sicurezza: attendere una delega scritta in materia di sicurezza è un "*calcolo miope*"! (= è una tesi non accettabile e su cui la giurisprudenza è costante).

Ad esempio il responsabile di un Servizio INFN di Officina Meccanica, per il fatto stesso di essere responsabile di questo Servizio ha degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro: non può non preoccuparsi di tutelare la sicurezza delle persone che operano nel Servizio

Questo vale per chiunque: il capoufficio, il caposquadra, il capo dell'ufficio personale ...



L'individuazione dei dirigenti e dei preposti nell'I.N.F.N. si basa sui Provvedimenti Organizzativi delle Strutture e sull'organizzazione dei Gruppi di Ricerca ed è molto importante ai fini della consapevolezza del ruolo esercitato.

Il passo successivo è quello di provvedere alla formazione di tali ruoli.

Il D.Lgs. 81/08 ha disposto, per la prima volta, nei confronti sia dei dirigenti che dei preposti, un obbligo formativo specifico: in particolare l'art. 37 stabilisce che “I preposti e i dirigenti ricevono, a cura del datore di lavoro e ***preferibilmente*** in azienda, adeguata e specifica formazione ed aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro”.



E' necessario pertanto che nelle Strutture i Direttori organizzino la formazione dei preposti e dei dirigenti finalizzandola allo sviluppo delle conoscenze necessarie allo svolgimento degli obblighi stabiliti dalla legge (tra i quali quelli di sovrintendimento, di vigilanza ecc.).

E' stato così previsto che la formazione per i preposti (e questo può valere anche per coloro che svolgono funzione di dirigente) debba riguardare:

- i soggetti coinvolti nel sistema aziendale di salute e sicurezza ed i connessi obblighi giuridici;
- la definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- la valutazione dei rischi ed individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.



Quando si parla di formazione per dirigenti e preposti non si parla di quei dirigenti e preposti che sono stati direttamente investiti di compiti di sicurezza sul lavoro: questa è un'interpretazione riduttiva !

Devono essere formati sia chi ha ricevuto un incarico formale, ma anche chi in base all'art. 299 del T.U. svolge di fatto i compiti di dirigente e di preposto.



La legge prevede una sanzione a carico del datore di lavoro che non organizza i corsi per dirigenti e preposti (arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1200 a € 5200) ma anche questi ultimi, se (pur invitati ai corsi) non partecipano, possono essere sanzionati con l'arresto fino a un mese o ammenda da € 200 a € 800.



... obblighi del preposto ...



Quando le misure di sicurezza non sono rispettate dai lavoratori, **il preposto non deve limitarsi a benevoli richiami**, ma deve prontamente informare il datore di lavoro o il dirigente legittimato a infliggere richiami formali e sanzioni a carico dei lavoratori riottosi.

Questa è la linea di comportamento da seguire, non seguirla comporta la responsabilità per infortunio.

Articolo 20 . Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;



- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;



ovviamente, l'obbligo per il lavoratore di segnalare al datore di lavoro le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza deve essere riferito non alle situazioni di deficienza strutturale ma a quelle che si manifestano improvvisamente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e, per tale motivo, non siano note al datore di lavoro.



- f)* non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g)* non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h)* partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro
- i)* sottoporsi ai **controlli sanitari** previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente



Grazie per l'attenzione



Milano, 19 novembre 2010
Paolo Villani - INFN Pisa