

SICUREZZA SUL LAVORO! KNOW YOUR RIGHTS

NEWSLETTER N.209 DEL 12/05/15



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - sp-mail@libero.it)

INDICE

A PROPOSITO DI STRESS LAVORO-CORRELATO: PER DOVERE DI CRONACA	1
CONSULTAZIONE DEI RLS: UNA PAROLA APPARENTEMENTE SEMPLICE PER UN PROCESSO COMPLESSO!	3
IL REATO DI LESIONI PERSONALI COLPOSE	7
LA SICUREZZA DEL LAVORATORE AUTONOMO NEL SETTORE EDILE	9
MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI ELETTRICI: OBBLIGHI E INDICAZIONI NORMATIVE	12
INTERPELLI SULLA SICUREZZA SUL LAVORO: VALORE GIURIDICO E VINCOLATIVITA'	15

A PROPOSITO DI STRESS LAVORO-CORRELATO: PER DOVERE DI CRONACA

Da: Diario Prevenzione
<http://www.diario-prevenzione.it>
domenica 10 maggio 2015

Ringrazio l'amico Gianni Alioti per questa dolorosa testimonianza.
Un abbraccio.
Gino Rubini

* * * * *

Lorenzo Orlando, 44 anni, tecnico della Telecom Italia venerdì 3 aprile muore sul lavoro! Si getta nel vuoto dal terrazzo (al 6° piano) al cortile della sede aziendale di Via Manuzio, nel quartiere di San Fruttuoso a Genova.

Lorenzo è fratello di mia moglie Danila. E per la differenza di età e per il tempo condiviso il nostro rapporto è molto vicino a quello che intercorre tra "padre e figlio". In quel volo, pertanto, muore anche una parte di me.

E' per lui, per la sua memoria e per la sua dignità che (nonostante il dolore straziante che mi affligge) sto trovando la forza di scrivere questa nota. Nel rispetto della sua vita e del suo gesto estremo.

La prima cosa che vorrei smentire è quanto riportato sulla cronaca genovese del Secolo XIX del 4 aprile 2015. Non è vero che Lorenzo soffre abitualmente di crisi depressive. In oltre vent'anni di lavoro alla Telecom Italia...i giorni di assenza per malattia si contano sulle dita di una mano.

La sua presenza al lavoro è regolare e continua. Lontano, quindi, dalla media italiana di 23 giorni annui di assenteismo sul lavoro, correlato al "mal di vivere". Non solo. In vita sua non e' mai stato in cura da specialisti in neurologia o psichiatria. Lo può confermare il suo medico che gli prescrive solo una settimana fa, per la prima volta in 44 anni, un leggero psicofarmaco perché da un po' di giorni Lorenzo non riesce a dormire, a causa di un crescente stato di ansietà dovuto al lavoro.

Lorenzo, infatti, da quando aveva cambiato (a metà gennaio) ufficio e funzioni alla Telecom manifesta un'intensa preoccupazione di non farcela, di non essere in grado di svolgere i propri compiti. Il suo lavoro, purtroppo, si trasforma in una fonte di stress e paura. Causa principale di quei disturbi d'ansia e depressione che Lorenzo inizia ad avere. Ma non a palesare apertamente. Ad esempio mettendosi in malattia. Neppure se sta male. Forse per la paura di compromettere il mantenimento del posto di lavoro. Oppure per la sua etica un po' "giapponese" del lavoro.

Il disagio di Lorenzo inizia a manifestarsi con l'insonnia, la fatica di perseguire i molteplici interessi e un senso di inadeguatezza sul lavoro. Sono tipici disturbi depressivi che derivano da componenti sia biologiche, sia sociali. Nella sfera lavorativa questi disturbi possono essere favoriti dalla mancanza di supporto sociale e da problemi relazionali.

Non ho elementi per valutare il contesto organizzativo e relazionale di Telecom Italia in cui Lorenzo lavora. Al contempo non ho difficoltà ad affermare che sempre di più molti ambienti lavorativi esasperano la competizione, creando situazioni ansiogene e depressive o aggravandole nel caso siano già presenti in una persona.

Senza strumentalizzazioni, ma a ragion veduta, è ipotizzabile pertanto l'esistenza di un nesso causale tra la sua morte e il contesto lavorativo (con sempre meno persone per compiti e responsabilità crescenti) in cui operava negli ultimi mesi alla Telecom Italia. Una vicenda che a qualcuno fa ricordare la tragica sequenza di suicidi, di qualche anno fa, alla France Télécom o alla Renault.

Nelle ultime parole di Lorenzo, scritte su un foglio cartonato lasciato nella cucina di casa, si ritrovano le ragioni che lo hanno spinto al suicidio. La corrispondenza con i disturbi depressivi lavoro-correlati e' impressionante:

- l'alterazione dell'umore verso forme di profonda tristezza ("mi tolgo la vita, non provo più nessuna passione");
- l'isolamento come incapacità di comunicare con gli altri ("a lavorare mi sono isolato da tutti");
- la riduzione dell'autostima e il senso di colpa ("perdo la memoria, non sono in grado di fare il mio lavoro per causa mia");
- il bisogno di autopunizione ("non merito di vivere, un abbraccio vi voglio bene").

Gianni Alioti

CONSULTAZIONE DEI RLS: UNA PAROLA APPARENTEMENTE SEMPLICE PER UN PROCESSO COMPLESSO!

Da Articolo 19 (Città Metropolitana)
<http://www.cittametropolitana.bo>

PREMESSA

Nel D.Lgs.81/08 e successive modifiche e integrazioni viene spesso riproposto il tema della consultazione, ovvero di quel processo con cui il datore di lavoro deve acquisire il parere dei RLS nel merito di alcune delle sue attività e scelte.

Vedremo a breve in dettaglio quali sono i principali casi e i momenti in cui è prevista la consultazione, con indicazione dei rispettivi articoli e commi della legge.

Prima però vediamo come “Il Nuovo Zingarelli” definisce la parola consultazione: “richiesta o scambio di consigli, pareri o informazioni, specialmente su problemi importanti”.

Analogamente, al verbo “consultare” viene attribuito il significato di “interrogare per avere un consiglio o un’informazione, specialmente con riferimento a questioni importanti o a problemi complessi”.

Nella normativa sulla sicurezza la consultazione dei RLS è individuata quindi come un processo in cui chi ha il compito di decidere e fare (ovvero il datore di lavoro) acquisisce il parere di un soggetto interessato e portatore di interessi in campo di sicurezza (il RLS) come contributo conoscitivo e informativo utile all’assunzione delle decisioni migliori.

Però, attenzione: la consultazione è obbligatoria, ma non vincolante. Il datore di lavoro è infatti obbligato a “consultare” i RLS per conoscere il loro parere in merito a un problema (e questo è un vincolo preciso e cogente), ma può decidere in piena autonomia e piena responsabilità.

In sostanza, la legge costringe il datore di lavoro ad acquisire il parere dei RLS (per avere la piena consapevolezza di come i lavoratori, che il RLS rappresenta, la pensano su un certo problema), ma parimenti non lo costringe a tenere conto di quel parere qualora non lo condivida.

E’ molto importante aver presente questo elemento per meglio comprendere tutto quello che dopo sarà detto.

QUANDO IL D.LGS.81/08 PREVEDE LA CONSULTAZIONE DEI RLS

I casi specifici sono previsti nel Titolo I (Principi comuni) del D.Lgs.81/08 e sono, in ordine di citazione, i 6 che seguono:

- articolo 15 “Misure generali di tutela”, comma 1: tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro è riportata alla lettera s) “la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza”;
- articolo 18 “Obblighi del datore di lavoro e del dirigente”, comma 1, lettera s): “il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all’articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all’articolo 50”;
- articolo 29 “Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi”, comma 2: “le attività di cui al comma 1 [elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)] sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”;
- articolo 50 “Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”, comma 1: “fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva (lettera b)), “è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente” (lettera c)), “è consultato in merito all’organizzazione della formazione di cui all’articolo 37” (lettera d)).

Come si vede dal breve elenco ora riportato, il RLS deve essere consultato in ordine a quelli che sono i processi più importanti del sistema di prevenzione aziendale: la valutazione dei

rischi, l'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle misure preventive in azienda, la formazione alla sicurezza dei lavoratori, la scelta, da parte del datore di lavoro, delle persone cui affidare i fondamentali ruoli per la sicurezza e tutela della salute in azienda: RSPP e addetti del SPP, medico competente, addetti alle emergenze, primo soccorso, prevenzione incendi.

I POSSIBILI SCENARI

I possibili scenari sono fondamentalmente tre:

- a) il datore di lavoro non attiva i momenti di consultazione;
- b) il datore di lavoro attiva i momenti di consultazione, ma solo formalmente e burocraticamente;
- c) il datore di lavoro attiva veri e costruttivi momenti di consultazione.

Ogni scenario comporta azioni diverse da parte dei RLS.

Nel caso a) in cui il datore di lavoro non attivi i momenti di consultazione, il RLS deve immediatamente richiedere, in modo formale di attivarli quanto prima richiamando l'articolo di legge relativo (vedi sopra). In caso di riscontro negativo, segnalerà immediatamente la cosa alla ASL SPSAL (Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro) competente per territorio, per richiedere un intervento immediato al fine di sanare la situazione e ristabilire corretti rapporti tra datore di lavoro e RLS (si ricorda, per completezza d'informazione che l'unico caso di inadempienza dell'obbligo di consultazione sanzionato a carico del datore di lavoro è quello di cui all'articolo 29, comma 2, sulla consultazione in ordine alla valutazione dei rischi).

Nel caso b) in cui il datore di lavoro attivi i momenti di consultazione, ma solo formalmente e burocraticamente, ovvero con impossibilità di gestire seriamente e concretamente il processo (ad esempio prevedendo tempi di risposta troppo brevi, non fornendo tutte le informazioni ed elementi conoscitivi necessari, non rispondendo alle richieste di chiarimenti o approfondimenti da parte del RLS, adottando metodi di consultazione solo verbali e quindi non riscontrabili e documentabili e altri casi analoghi), al datore di lavoro il RLS deve immediatamente richiedere, in modo formale, e richiamando l'articolo di legge relativo (vedi sopra) di modificare il suo approccio, in quanto il comportamento non corretto adottato rende di fatto inefficace la consultazione, e quindi disattende la norma di legge; in caso di riscontro negativo, segnalerà immediatamente la cosa alla ASL SPSAL competente per territorio, per richiedere un intervento immediato al fine di sanare la situazione e ristabilire corretti rapporti tra datore di lavoro e RLS.

Nel caso c), infine, in cui il datore di lavoro attivi veri e costruttivi momenti di consultazione (prevedendo tempi congrui, fornendo le proposte articolate da sottoporre a consultazione, complete delle informazioni e documentazione necessarie, rispondendo ad eventuali richieste del RLS di chiarimenti o approfondimenti), il RLS deve confrontarsi con i problemi che gli vengono posti e fornire correttamente, nei tempi e nei modi stabiliti, il suo parere. A questo punto si pongono due ordini di problemi, uno strettamente tecnico ed uno comportamentale.

Dal punto di vista tecnico, il RLS deve costruirsi un parere il più possibile fondato e sostenibile, utilizzando gli strumenti a sua disposizione: innanzi tutto sentendo il parere dei lavoratori interessati dal problema posto, poi recuperando materiali e informazioni da ogni altra fonte (documenti aziendali, DVR, norme di legge, dati di letteratura tratti da articoli o atti di convegni o testi, confronti con RLS di aziende analoghe alla sua, chiarimenti con RSPP e medico competente, ricerche sul web, ecc.). Una volta costruito un parere, lo si riporta in sede di incontro col datore di lavoro, motivandolo con elementi a supporto, per convincere il datore di lavoro della validità delle proprie osservazioni, soprattutto nel caso in cui il parere vada in una direzione opposta a quelle che sono le intenzioni e gli orientamenti dell'azienda; infatti, se c'è un assenso sulle scelte dell'azienda, ovviamente non sussiste problema alcuno.

Dal punto di vista comportamentale, è bene che il parere del RLS sia sempre espresso per iscritto, sia che si tratti di un assenso alle proposte dell'azienda che, soprattutto, se si tratta di un motivato dissenso. Se viene redatto un verbale dell'incontro o della riunione di consultazione, il RLS deve chiedere che il suo parere sia messo a verbale, a futura memoria. Se non viene redatto un verbale, le osservazioni devono essere comunque consegnate per iscritto, con documentazione ufficiale dell'avvenuta consegna (ad esempio timbro e data sulla copia che resta al RLS quale prova materiale dell'avvenuta consegna).

Se quelle fino ad ora esposte sono le pratiche più comuni e generali, è bene sottolineare alcuni casi particolari che si possono verificare, in cui l'espressione del parere in sede di consultazione è di peculiare delicatezza e/o difficoltà.

CONSULTAZIONE SULLA SCELTA E NOMINA DEL RSPP E DEL MEDICO COMPETENTE

In questo caso, l'azienda deve per forza rivolgersi a persone in possesso di specifici requisiti previsti dalle vigenti leggi (e dovrà ovviamente documentarlo nel momento in cui consulta nel merito il RLS: se non lo avesse fatto, è la prima cosa che il RLS dovrà richiedere).

Se la persona non è provvista dei requisiti, la nomina è ovviamente insostenibile, e prima ancora improponibile (attenzione: per i RSPP la cosiddetta abilitazione conseguita è valida solo per i settori e comparti produttivi per cui è stata conseguita, in base ai codici ATECO), e non c'è dubbio sul fatto che il RLS debba assolutamente opporsi.

Ma è sicuramente raro, quasi impossibile, che un caso del genere si verifichi, e quindi il RLS dovrà pronunciarsi su scelte che riguardano persone "abilitate" (questo vale anche per addetti al SPP), per cui non ha senso pronunciarsi sulle loro competenze professionali e sulla loro idoneità (in termini di titoli) per svolgere la funzione cui sono stati prescelti.

E' quindi evidente che il parere si giocherà sull'opportunità di scegliere quella specifica persona, in base agli incarichi che già svolge e quindi al tempo reale che avrebbe a disposizione per questo ulteriore compito, in base alla storia pregressa di rapporti con RLS e lavoratori in questa o in altre aziende (per evitare scelte che porterebbero molto probabilmente a conflitti in tempi brevi) in base alla sua collocazione all'interno dell'azienda, ecc.

Si tratta, comunque, del tipo di consultazione più delicato, come già si è detto, in cui il RLS deve veramente muoversi con i piedi di piombo, consapevole che le sue valutazioni in sede di consultazione potrebbero in futuro, anche se non necessariamente, riflettersi sui suoi rapporti con quelle persone su cui ha espresso un parere: se per un RLS la cautela è sempre un valore importante, in questi casi lo è ancora di più.

CONSULTAZIONE SULLA NOMINA DEI LAVORATORI ADDETTI AD ANTINCENDIO, EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO

Il compito che attende il RLS è più facile, perché conosce direttamente (o li conoscono i lavoratori che rappresenta) i personaggi potenzialmente designati. I criteri da seguire per dare il parere sono quindi due: da un lato sulle caratteristiche personali del singolo lavoratore prescelto (un lavoratore che va facilmente in panico o si agita a dismisura per criticità lievi non potrà mai essere un buon addetto alle emergenze oppure un lavoratore che impallidisce o sviene alla vista del sangue non potrà mai essere un buon addetto al primo soccorso), dall'altro sull'opportunità della scelta rispetto ad aspetti organizzativi (ad esempio non ha senso scegliere un lavoratore che è fuori sede per metà del suo tempo oppure non ha senso scegliere un lavoratore che è alle soglie della pensione e quindi non "ammortizzerà" mai il tempo e le energie spese nella formazione ad hoc).

CONSULTAZIONE SULLA FORMAZIONE

I programmi di formazione vanno valutati alla luce della valutazione dei rischi, dei contenuti dei noti Accordi Stato-Regioni, di una ricognizione effettuata con gli stessi lavoratori interessati.

E' importante che, al di là della consultazione preliminare, il RLS si tenga informato su come vanno le cose, in modo da poter essere più incisivo, preciso e documentato in caso di ulteriori momenti di consultazione.

E' bene anche che presidi, in sede di consultazione, non solo i contenuti, ma anche le modalità, come ad esempio:

- la numerosità delle persone in aula;
- le tecniche didattiche adottate;
- le modalità previste per il recupero delle assenze;

- la tempestività dell'attivazione della formazione per i nuovi assunti e in caso di cambio mansione;
- le modalità di verifica di apprendimento e la previsione di eventuali percorsi di recupero;
- l'attenzione ai problemi della lingua, in caso siano presenti lavoratori stranieri.

CONCLUSIONI

Abbiamo cercato di fornire le informazioni e indicazioni essenziali affinché un processo così utile, in termini partecipativi, come la consultazione dei RLS, acquisti una reale efficacia e non sia ridotto, come purtroppo oggi spesso avviene, a un momento formale e burocratico (un po' come ancora in troppi casi avviene per la riunione annuale di prevenzione).

La consultazione invece, se fatta come si dovrebbe, rispettando quindi pienamente lo spirito del D.Lgs 81/08, può diventare uno degli elementi portanti del clima partecipativo che la legge appena citata prevede, o forse dovremmo dire prevedeva, viste le modalità certo non entusiasmanti con cui in ancora troppi casi è stata applicata.

Però, siamo ancora tra i pochi che si ostinano a pensare che la battaglia non sia ancora perduta.

IL REATO DI LESIONI PERSONALI COLPOSE

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

30/04/15

Il reato di lesioni personali colpose è disciplinato nell'ordinamento dall'articolo 590 del Codice Penale, il quale stabilisce che "chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a trecentonove euro".

Rispetto al reato di cui all'articolo 582 del Codice Penale (Lesione personale), la lesione personale colposa di cui all'articolo 590, si differenzia in virtù dell'elemento soggettivo, considerato che nel primo viene richiesto il dolo generico o eventuale, mentre nel secondo, il responsabile risponde a titolo di colpa.

BENE GIURIDICO TUTELATO E SOGGETTI DEL REATO

Analogamente al reato di cui all'articolo 582 del Codice Penale, a essere protetto con la norma "de qua" è specificamente il bene giuridico della vita e dell'incolumità individuale (vedi Sentenza della Corte di Cassazione n. 46441/2012 e Sentenza della Corte di Cassazione n. 35773/2001), intesa nel senso della salvaguardia dell'integrità psicofisica della persona e della tutela del bene "salute" costituzionalmente rilevante (vedi Sentenza della Corte di Cassazione 2437/2008), nonché il conseguente interesse dello Stato all'incolumità dei suoi consociati.

Quanto ai soggetti, trattandosi di reato comune, "chiunque" può essere il soggetto attivo del reato, mentre il soggetto passivo è la persona cui è cagionata la lesione (o malattia).

ELEMENTO OGGETTIVO

Trattasi di reato di danno che si consuma nel momento in cui si verifica la lesione personale colposa, ovvero la malattia nel corpo e nella mente, cagionata ad altri con una condotta, da parte dell'agente, inosservante delle regole cautelari.

L'articolo 590 del Codice Penale prende in considerazione tre figure di lesioni personali colpose (lievi, gravi e gravissime) che costituiscono fattispecie autonome di reato comune, a forma libera e di danno, che si differenziano in base alla diversa intensità dell'elemento soggettivo e al livello di gravità delle lesioni prodotte.

Il denominatore comune rimane la lesione personale, dalla quale derivi una malattia nel corpo e nella mente, ricomprendendosi nella nozione di malattia, non "tutte le alterazioni di natura anatomica, che possono anche mancare, bensì solo quelle alterazioni da cui deriva una limitazione funzionale o un significativo processo patologico ovvero una compromissione delle funzioni dell'organismo, anche non definitiva, ma comunque significativa" (vedi Sentenza della Corte di Cassazione n. 40428/2009).

LE LESIONI LIEVI, GRAVI E GRAVISSIME

L'articolo 590 del Codice Penale distingue tra lesioni lievi, gravi e gravissime.

Le lesioni colpose lievi (che comprendono anche le lesioni lievissime di cui all'articolo 582 del Codice Penale) sono quelle produttive di un processo patologico (malattia o incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni, ovvero l'impossibilità per il soggetto di svolgere le normali attività quotidiane) destinato a una guarigione clinica non superiore ai 40 giorni, mentre le lesioni gravi, ai sensi dell'articolo 583, comma 1 del Codice Penale, si riscontrano quando dal fatto "deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni" o un "indebolimento permanente di un senso o di un organo".

Nel primo caso la pena, ex articolo 590, è la reclusione fino a tre mesi o la multa fino a 309 euro, nel secondo la pena è la reclusione da uno a sei mesi, o la multa da 123 euro a 619 euro.

Le lesioni colpose gravissime infine, punite ai sensi del secondo comma dell'articolo 590, con la reclusione da tre mesi a due anni o con la multa da 309 a 1.239 euro, richiedono ai sensi dell'articolo 583, comma 2 del Codice Penale "una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso o di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso".

ELEMENTO SOGGETTIVO

A differenza dell'ipotesi delittuosa di cui all'articolo 582 del Codice Penale, l'elemento psicologico del reato ex articolo 590 è rappresentato dalla colpa dell'agente nella verifica dell'evento, ovverosia, quando l'evento, anche non voluto dallo stesso, si è verificato a causa di

negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline ai sensi dell'articolo 43 del Codice Penale.

Ne consegue che l'elemento soggettivo del reato di lesioni colpose "è integrato dalla mera inosservanza delle norme di prudenza e di diligenza a causa della quale resti provato l'evento dannoso" (vedi Sentenza della Corte di Cassazione n. 16695/2005).

La "colpa cosciente", a differenza del dolo eventuale, non consiste nella rappresentazione della concreta possibilità della realizzazione del fatto, con accettazione del rischio e volizione di esso, bensì nell'astratta possibilità della realizzazione del fatto, accompagnata dalla sicura fiducia (e non dalla volizione) che in concreto esso non si realizzerà (vedi Sentenza della Corte di Cassazione n. 28231/2009).

LE CIRCOSTANZE AGGRAVANTI

Costituiscono circostanze aggravanti del reato la violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In questi casi, per le lesioni colpose gravi la pena è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000, mentre per le lesioni colpose gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Per effetto delle modifiche operate dalla Legge 102/06 che ha inasprito le pene per i reati derivanti dalle violazioni delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da parte di soggetti in stato di ebbrezza alcolica o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, in simmetria con quanto previsto per l'omicidio colposo, sono state introdotte aggravanti anche per le lesioni colpose stradali commesse dai suddetti soggetti.

Ai sensi del comma 4 dell'articolo 590 del Codice Penale, pertanto, se dal fatto, commesso da persona in stato di ebbrezza alcolica o sotto effetto di stupefacenti o sostanze psicotrope, sono derivate lesioni gravi, la reclusione è da sei mesi a due anni, mentre se le lesioni sono gravissime, il trattamento sanzionatorio è la reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

ASPETTI PROCEDURALI

Il reato è perseguibile a querela della persona offesa e rientra nella competenza del Giudice di pace, ex articolo 4 del D.Lgs.274/00, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso della norma, "limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro che abbiano determinato una malattia professionale".

In presenza di aggravanti, la competenza a decidere è del Tribunale monocratico.

Arresto e fermo non sono consentiti, mentre le misure cautelari personali sono previste soltanto per le lesioni gravissime di cui all'articolo 590, comma 3.

LA SICUREZZA DEL LAVORATORE AUTONOMO NEL SETTORE EDILE

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

30 aprile 2015

Un vademecum si sofferma sulla figura e sugli obblighi di sicurezza del lavoratore autonomo in edilizia. Il carattere autonomo del lavoro, l'idoneità tecnico-professionale, le misure di prevenzione, i diritti e i doveri secondo il D.Lgs.81/08 (Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro).

Un interessante documento sui lavoratori autonomi, presentato in un convegno a Siena nel gennaio del 2012 e realizzato dalla Confederazione Nazionale dell'Artigianato di Siena, insieme alla Cassa Edile Regionale Toscana, al Comitato Territoriale Paritetico della Toscana e alla Direzione Territoriale del Lavoro di Siena, ricorda che numerosi soggetti che in passato hanno usufruito e sfruttato il cosiddetto lavoro sommerso, oggi si avvalgono di forme di "pseudo-artigianato" utili, sostanzialmente, a mascherare, in maniera più o meno abile, rapporti lavorativi che, invece, in tutto e per tutto, risultano essere riconducibili alle prestazioni subordinate.

Infatti, si legge nella presentazione del documento, attualmente nel nostro Paese si osserva una crescente frammentazione del tessuto produttivo, con un numero sempre maggiore di piccole e piccolissime imprese e di lavoratori autonomi che, nel settore edile, costituiscono gran parte della forza lavoro e questi ultimi sono spesso inquadrati solo formalmente come autonomi, ma in realtà sono inseriti di fatto come dipendenti all'interno dell'organizzazione del cantiere, anelli deboli di una catena di appalti e subappalti che diluiscono le responsabilità nella esasperata ricerca del contenimento dei costi.

Proprio per prestare particolare attenzione a questa realtà sociale e a questa categoria di lavoratori, presentiamo brevemente questo documento dal titolo "Vademecum. Il lavoratore autonomo in edilizia", a cura di Danilo Giovanni Maria De Filippo (Unità Operativa Vigilanza Tecnica Servizio Ispezioni sul Lavoro, Direzione Territoriale del Lavoro di Siena).

Il documento ricorda che il lavoro autonomo viene definito dall'articolo 2222 del Codice Civile. Il lavoratore autonomo è "colui che si obbliga a compiere un'opera o un servizio con lavoro proprio e senza vincoli di subordinazione con il committente".

E nel lavoro autonomo "l'oggetto della prestazione non consiste quindi nella messa a disposizione di energie lavorative che saranno utilizzate secondo le direttive del datore di lavoro, come avviene invece nel lavoro subordinato, ma consiste nella produzione, con mezzi propri e piena autonomia organizzazione, di un'opera".

Il lavoratore autonomo assume quindi una obbligazione di risultato, garantendo il raggiungimento di determinati obiettivi con piena discrezionalità in merito ai tempi, luoghi e modalità della prestazione.

E quindi caratteristiche fondamentali quindi del lavoratore autonomo sono l'autonomia della realizzazione del lavoro ed il rischio di impresa.

Tuttavia se a "livello dottrinale" è possibile delimitare una demarcazione tra il lavoro autonomo e altre tipologie contrattuali, a volte appare difficile, nella pratica, individuare il carattere autonomo o meno del lavoro prestato, in considerazione del fatto che, soprattutto in alcuni settori come l'edilizia, l'attività può risultare particolarmente complessa o al contrario molto semplice e non necessitante di costanti direttive.

E in questo senso il lavoro di Danilo De Filippo, arricchito da un intervento di Giancarlo Nappi sul DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) per i lavoratori autonomi, può servire a meglio definire e comprendere questa tipologia di lavoro che presenta innegabili particolarità e complessità.

Il documento segnala poi che oggi il lavoratore autonomo in edilizia non è più l'artigiano "mercenario" che ha caratterizzato la piccola e media imprenditoria degli anni '70 e '80.

E in Italia il D.Lgs.81/08 ha sostanzialmente chiuso un'epoca, stabilendo, in maniera definitiva, un ordinamento di responsabilità e una gerarchia di garanzie che, in maniera più o meno implicita, tendono ad accreditare quei soggetti produttivi che, meglio strutturati, possono più proficuamente attuare le tutele di sicurezza e salute presso i luoghi di lavoro.

Ci soffermiamo brevemente su alcuni obblighi del lavoratore autonomo.

Se i maggiori obblighi si addensano all'interno del Titolo IV del D.Lgs. 81/08, in realtà gli adempimenti in capo ai lavoratori autonomi attraversano in maniera trasversale l'intero Testo Unico.

E, a differenza di quanto ritenuto da molte fonti, il lavoratore autonomo non è un soggetto che viene solo marginalmente interessato dalle misure prescrittive previste dal Testo Unico, ma, proprio nello spirito con cui il legislatore ha voluto graduare le responsabilità, queste appaiono attenuate per effetto della marginale incidenza di questa figura.

Molti adempimenti riservati alle imprese, infatti, non incidono minimamente sulla figura dell'artigiano autonomo, anche in ovvia conseguenza del fatto che questo soggetto giuridico non possiede lavoratori dipendenti per i quali, invece, sarebbe tenuto ad attuare le comuni misure di tutela previste dalla legge.

Uno tra i primi riferimenti al lavoratore autonomo è contenuto all'articolo 20 del D.Lgs.81/08 riguardo l'obbligo di esporre, in regime d'appalto e subappalto, l'apposito tesserino di riconoscimento.

Nel successivo articolo 21 vengono poi delineate importanti precisazioni per i lavoratori autonomi: sono obbligati a utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di legge e a munirsi di Dispositivi di Protezione Individuale al pari degli altri lavoratori.

E tali soggetti, con riferimento ai rischi specifici delle attività svolte, hanno facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Dunque all'interno del cantiere, con altri soggetti, i lavoratori autonomi non sono obbligati, salvo risponderne poi penalmente nel caso si dovesse verificare un evento infortunistico a questi imputabile, né a frequentare corsi di formazione professionale né a sottoporsi a specifici controlli sanitari.

Tuttavia tale facoltà sarà certamente in futuro limitata dal Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che creerà, ineluttabilmente, precisi indici di scelta dei soggetti autorizzati a partecipare alle lavorazioni.

Arriviamo all'articolo 90, comma 9 del Titolo IV, specifico per l'edilizia, dove si legge che la committenza dei lavori (pubblica o privata) deve verificare, anche nei confronti dei lavoratori autonomi, l'idoneità tecnico-professionale secondo specifici contenuti.

Inoltre l'articolo 94 (Obblighi dei lavoratori autonomi), sempre del D.Lgs.81/08, si limita a indicare che "i lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri, fermo restando gli obblighi di cui al presente Decreto Legislativo, si adeguano alle indicazioni fornite dal Coordinatore della Sicurezza per l'Esecuzione dei Lavori (CSE), ai fini della sicurezza".

Il documento segnala che questo precetto normativo, oltre a sancire l'assoluto rispetto che il lavoratore autonomo deve, ovviamente, al CSE, in realtà, mediante l'evidente richiamo ai più ampi contenuti di legge, contiene in sé una complessa serie di obbligazioni previste in numerosi articoli del Testo Unico (articoli 90, 92, 100, 124, 138, 152, 160, ecc.).

E dunque il lavoratore autonomo quale soggetto partecipante alla realizzazione dell'opera, è comunque chiamato al pieno coinvolgimento nel progetto di sicurezza del cantiere e, dunque, a volte anche più di altri, risponde personalmente nel caso attui comportamenti considerati lesivi ai principi di tutela antinfortunistica.

Concludiamo ricordando che riguardo all' idoneità tecnico-professionale del lavoratore autonomo, gli indicatori più utili a verificarla sono tutti contenuti all'interno della definizione di questo soggetto produttivo. Egli è, infatti, una persona fisica munita di adeguata esperienza professionale, attraverso la quale riesce a contribuire, senza dover ricevere specifiche indicazioni da nessun'altro soggetto, alla realizzazione dell'opera, limitatamente al ruolo assegnatogli.

Per poter ottemperare alla funzione descritta, il lavoratore autonomo deve, altresì, dimostrare di possedere alcuni titoli indispensabili, indicati all'allegato XVII del D.Lgs.81/08:

- iscrizione alla Camera di Commercio, Industria ed Artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto per cui è stato chiamato a fornire il proprio contributo;
- specifica documentazione attestante la conformità di macchine, attrezzature e opere provvisorie utilizzate;
- elenco dei Dispositivi di Protezione Individuali in dotazione;
- Documento Unico di Regolarità Contributiva in corso di validità.

E laddove l'artigiano venga chiamato a prestare la propria professionalità per lavori specialistici sottoposti a specifiche restrizioni, dovrà esibire anche gli attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria.

Il documento "Vademecum. Il lavoratore autonomo in edilizia" realizzato dalla Confederazione Nazionale dell'Artigianato di Siena, insieme alla Cassa Edile Regionale Toscana, al Comitato Territoriale Paritetico della Toscana e alla Direzione Territoriale del Lavoro di Siena è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/150504_CNA_Vademecum_lavoratore_autonomo_edilizia.pdf

MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI ELETTRICI: OBBLIGHI E INDICAZIONI NORMATIVE

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

05 maggio 2015

Informazioni sulla manutenzione e sulla periodicità delle verifiche per gli impianti elettrici. Le disposizioni legislative e normative sulla manutenzione, il registro dei controlli manutentivi e gli obblighi di verifica sugli impianti elettrici.

Il Decreto Legislativo 81/08 dall'articolo 80 all'articolo 87 del Capo III (Impianti e apparecchiature elettriche) del Titolo III (Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale), riporta diverse indicazioni per la manutenzione degli impianti elettrici.

Ad esempio si indica che il datore di lavoro:

- prende le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica;
- a seguito della valutazione del rischio elettrico adotta le misure tecniche e organizzative necessarie a predisporre le procedure di uso e manutenzione atte garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza raggiunto con l'adozione delle misure di cui al comma 1 dell'articolo 80;
- prende, altresì, le misure necessarie affinché le procedure di uso e manutenzione di cui al comma 3 dell'articolo 80 siano predisposte e attuate tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche.

Ci soffermiamo oggi sulla manutenzione degli impianti elettrici con riferimento a un intervento che si è tenuto al seminario tecnico informativo "Concetti e principi generali di sicurezza sui lavori elettrici: aggiornamenti previsti dalla norma CEI 11-27 quarta edizione (2014)", seminario organizzato il 31 marzo 2015 a Rimini da Assoservizi e Unindustria Rimini, in collaborazione con Elettroprogetti.

Durante il convegno un intervento dello Studio Tecnico Elettroprogetti si è soffermato in particolare sul tema "Impianti elettrici. Obblighi della manutenzione. Periodicità delle verifiche" e ha riportato innanzitutto, oltre ad alcuni riferimenti del D.Lgs.81/08, anche altri riferimenti legislativi relativi agli obblighi della manutenzione elettrica.

Ne riportiamo alcuni generali:

- l'obbligo di eseguire la manutenzione degli impianti elettrici è sancito dall'articolo 8, comma 2 del Decreto Ministeriale 37/08;
- l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di effettuare regolare manutenzione è richiamato anche dal D.P.R.462/01 sulle verifiche degli impianti;
- l'obbligo della manutenzione nei luoghi di lavoro discende indirettamente anche dall'articolo 2087 del Codice Civile.

Tuttavia l'obbligo della manutenzione è sancito anche da una serie di disposizioni legislative e regolamenti specifici concernenti attività ed edifici particolari.

Ad esempio per le attività soggette al controllo dei Vigili del Fuoco con riferimento al D.P.R.577/82 "Approvazione del regolamento concernente l'espletamento dei servizi di prevenzione e di vigilanza antincendi", l'articolo 15 "Adempimenti di enti e privati" sancisce che il responsabile dell'attività per la quale è stato rilasciato il Certificato di Prevenzione Incendi è altresì tenuto a curare il mantenimento dell'efficienza dei sistemi, dei dispositivi e delle attrezzature espressamente finalizzati alla prevenzione incendi.

L'intervento fa riferimento anche alle disposizioni specifiche per:

- attività turistico alberghiere;
- edifici di interesse storico-artistico destinati a biblioteche ed archivi;
- edifici di interesse storico-artistico destinati a musei, gallerie, esposizioni e mostre;
- luoghi di pubblico spettacolo e di trattenimento;
- impianti sportivi; edifici scolastici;
- distributori stradali di GPL per autotrazione.

Si ricorda inoltre che la norma EN 61439-1 (CEI I7-113) per i quadri elettrici di bassa tensione ribadisce che il costruttore del quadro deve specificare nei suoi documenti o cataloghi le eventuali condizioni per l'installazione, la messa in servizio, il funzionamento e la manutenzione del quadro e degli apparecchi in esso contenuti.

Se necessario, i documenti sopra menzionati devono indicare l'estensione e la frequenza della manutenzione raccomandata.

L'utente è poi tenuto a eseguire la manutenzione specifica nel rispetto delle indicazioni fornite dal costruttore: ad esempio dei trasformatori Media Tensione/bassa tensione, dei gruppi elettrogeni, dei gruppi di continuità e in genere di apparecchiature di una certa importanza.

La corretta manutenzione, così come indicata dal costruttore, è una delle condizioni necessarie per il corretto funzionamento dell'apparecchiatura.

In caso di danni, a persone o cose, riconducibili a una manutenzione inadeguata o carente, in nessun caso potrà essere chiamata in causa il produttore.

Il relatore ricorda poi i principali luoghi per i quali la normativa (di legge) vigente richiede il registro dei controlli manutentivi e si sofferma in particolare sui luoghi di lavoro con pericolo di esplosione.

Si segnala che i controlli periodici degli impianti elettrici nei luoghi con pericolo di esplosione (escluse le miniere) sono specificati nella norma EN 60079-17 (CEI 31-34), che ha subito una recente revisione tecnica.

Sono previsti tre gradi di controllo:

- controllo a vista: esame che identifica a occhio nudo il difetto, ad esempio involucro danneggiato o bullone mancante;
- controllo ravvicinato: esame che permette di identificare il difetto, ad esempio bullone allentato, solo per mezzo di attrezzi o dopo l'accesso alle apparecchiature ed esempio per mezzo di una scala;
- controllo dettagliato: esame che permette di identificare il difetto solo dopo l'apertura di custodie, ad esempio morsetto allentato all'interno di un quadro.

Secondo la norma (CEI 31-34), la periodicità dei controlli non deve superare tre anni, salvo casi particolari (su parere di un esperto).

Dopo aver riportato riportate anche le indicazioni per le verifiche tratte dal D.P.R.462/01, si ricorda che la persona incaricata dal datore di lavoro di controllare l'impianto in un luogo con pericolo di esplosione deve:

avere una preparazione adeguata in merito alla classificazione dei luoghi con pericolo di esplosione, sui modi di protezione e sulle norme di installazione nei luoghi con pericolo di esplosione;

avere frequentato corsi di aggiornamento sugli impianti elettrici nei luoghi con pericolo di esplosione;

disporre della classificazione dei luoghi, della documentazione relativa alle costruzioni con pericolo di esplosione installate, ecc.

L'intervento, che si sofferma poi sulle regole relative ai controlli periodici dell'impianto di protezione contro i fulmini e dell'illuminazione di sicurezza, si conclude ricordando alcuni obblighi di verifica sugli impianti elettrici.

Secondo la norma CEI 64-8 infatti gli impianti elettrici devono essere ispezionati prima della loro messa in servizio quando sono nuovi oppure dopo modifiche e/o ampliamenti.

E devono essere ispezionati periodicamente. Lo scopo delle verifiche periodiche è di rilevare difetti che possono manifestarsi durante l'esercizio e che possono ostacolare l'attività o dare origine a rischi.

Riguardo a necessità, modalità e periodicità delle verifiche sono riportate, infine, altre indicazioni tratte dalla norma CEI 64-8 e alcune tabelle relative a:

- manutenzioni e verifiche degli impianti elettrici richieste da disposizioni legislative;
- verifiche degli impianti elettrici previsti dalle norme e guide CEI;
- obblighi del datore di lavoro in tema di manutenzione e controlli.

Il documento "Impianti elettrici. Obblighi della manutenzione. Periodicità delle verifiche", a cura dello Studio Tecnico Elettroprogetti, intervento al seminario tecnico informativo "Concetti e

principi generali di sicurezza sui lavori elettrici: aggiornamenti previsti dalla norma CEI 11-27 quarta edizione” è scaricabile all’indirizzo:

http://www.puntosicuro.it/_resources/files/150331_IMPIANTI_ELETTRICI_OBBLIGHI_MANUTENZIONE_VERIFICHE.pdf

INTERPELLI SULLA SICUREZZA SUL LAVORO: VALORE GIURIDICO E VINCOLATIVITA'

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

07 maggio 2015

di Anna Guardavilla

Fino a che punto le risposte ad interpello, che costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza, vincolano gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria (UPG) degli Organi di Vigilanza?.

L'articolo 12, comma 3 del D.Lgs.81/08 ("Interpello"), collocato all'interno del Capo II del Titolo I ("Sistema istituzionale"), prevede che le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza.

Questa norma fa riferimento ai quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro che possono essere inoltrati alla Commissione per gli interpellati (la Commissione per gli interpellati è stata istituita con Decreto Direttoriale del 28 settembre 2011 presso la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro) da parte dei seguenti soggetti (articolo 12, comma 1 del D.Lgs.81/08):

- gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali;
- gli enti pubblici nazionali;
- le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti;
- i Consigli Nazionali degli ordini o collegi professionali.

Presupposto fondamentale affinché i quesiti vengano ritenuti ammissibili dalla Commissione è che essi siano di carattere generale e non attengano a problematiche aziendali specifiche.

Dunque la Commissione per gli interpellati svolge, nell'ambito della cornice delineata sopra, un'attività di analisi e valutazione di problematiche inerenti l'applicazione della normativa di salute e sicurezza che sfocia nell'emanazione di risposte che rappresentano interpretazioni autorevoli in quanto emanate da un organismo istituito direttamente dalla legge e la cui composizione (la Commissione per gli interpellati è composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e previdenza sociale, due rappresentanti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e quattro rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome; qualora la materia oggetto di interpello investa competenze di altre amministrazioni pubbliche la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse) prevede una rappresentanza dei Ministeri del Lavoro e della Salute nonché delle Regioni.

Si tratta di interpretazioni (quelle fornite dalla Commissione degli interpellati) che vanno così ad aggiungersi a quelle provenienti dai vari Enti attraverso le circolari e tutte le altre prassi amministrative.

Prima di prendere in esame il valore giuridico degli interpellati occorre ancora premettere, su un piano più generale e di sistema, che la finalità dell'istituzione della Commissione per gli interpellati è chiarissima ed è quella di fornire indicazioni che vadano nella direzione di uniformare le interpretazioni sugli aspetti più controversi legati alla normativa prevenzionistica e di contribuire così all'armonizzazione del sistema.

Tale funzione è certamente assai utile in un Paese caratterizzato da disomogeneità interpretativa diffusa che, certo, non riguarda solo la materia della prevenzione sui luoghi di lavoro, ma che in tale ambito (in cui le norme sono per lo più penali e quindi va ancor di più scongiurato il rischio di una "nebulosità" nell'inquadramento degli obblighi, del loro campo di applicazione e delle modalità in cui vanno attuati) rende spesso particolarmente critica l'interpretazione e quindi l'applicazione delle leggi.

La domanda che però ci si intende porre a questo punto, sotto un profilo strettamente tecnico-giuridico, è la seguente: partendo dal presupposto che il legislatore ha statuito che "le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza", in che termini questi "criteri interpretativi e direttivi" sono vincolanti per coloro che svolgono l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza con funzioni di Polizia Giudiziaria?

La risposta la troviamo nel Codice di Procedura Penale.

Non va infatti dimenticato che l'attività di Polizia Giudiziaria compiuta dai servizi di prevenzione degli organi di vigilanza è potenzialmente destinata a confluire in un processo penale e ha come referente la magistratura, sotto la cui direzione gli UPG svolgono i loro compiti.

Durante le indagini preliminari il Pubblico Ministero e la Polizia Giudiziaria operano infatti (ciascuno all'interno del proprio ruolo istituzionale) con la finalità di svolgere le indagini necessarie a promuovere l'azione penale.

In questo senso, il Codice di Procedura Penale (all'articolo 56 "Servizi e sezioni di Polizia Giudiziaria") prevede che le funzioni di Polizia Giudiziaria sono svolte alla dipendenza e sotto la direzione dell'Autorità Giudiziaria:

- dai servizi di Polizia Giudiziaria previsti dalla legge;
- dalle sezioni di Polizia Giudiziaria istituite presso ogni Procura della Repubblica e composte con personale dei servizi di Polizia Giudiziaria;
- dagli ufficiali e dagli agenti di Polizia Giudiziaria appartenenti agli altri organi cui la legge fa obbligo di compiere indagini a seguito di una notizia di reato.

Quanto alle "funzioni della Polizia Giudiziaria" cui fa riferimento la norma precedente, il Codice stabilisce che "la Polizia Giudiziaria deve, anche di propria iniziativa, prendere notizia dei reati, impedire che vengano portati a conseguenze ulteriori, ricercarne gli autori, compiere gli atti necessari per assicurare le fonti di prova e raccogliere quant'altro possa servire per l'applicazione della legge penale" e che essa "svolge ogni indagine e attività disposta o delegata dall'autorità giudiziaria" (articolo 55 del Codice di Procedura Penale).

Le "finalità delle indagini preliminari" vengono chiarite dall'articolo 326 del Codice di Procedura Penale, secondo cui "il Pubblico Ministero e la Polizia Giudiziaria svolgono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, le indagini necessarie per le determinazioni inerenti all'esercizio dell'azione penale"; in tale fase "il Pubblico Ministero dirige le indagini e dispone direttamente della Polizia Giudiziaria che, anche dopo la comunicazione della notizia di reato, continua a svolgere attività di propria iniziativa" (articolo 327 del Codice di Procedura Penale, "Direzione delle indagini preliminari"; si vedano anche gli articoli 347 e 357 del Codice di Procedura Penale).

Dunque l'attività degli operatori dei servizi di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro con funzione di Polizia Giudiziaria è un'attività normata dal Codice di Procedura Penale che ne regola i meccanismi e che prevede che il Pubblico Ministero diriga le indagini e disponga della Polizia Giudiziaria.

Certamente le risposte agli interpelli, che costituiscono criteri interpretativi e direttivi per coloro che svolgono attività di vigilanza, forniranno a questi ultimi dei preziosi contributi di cui essi si avvarranno come qualificato sostegno nell'attività che sono richiesti di svolgere e che per questi rappresenteranno un indiscusso ausilio e orientamento, ma in termini strettamente giuridici non li potranno "vincolare" in maniera assoluta, qualora gli operatori della vigilanza, per fondati e validi motivi, ritengano di distanziarsi da tali interpretazioni, anche solo parzialmente.

Infatti non va dimenticato che l'attività svolta dagli operatori della vigilanza in applicazione del regime previsto dal D.Lgs.758/94 è attività di Polizia Giudiziaria che va ricondotta nell'alveo del procedimento penale.

La Cassazione Penale, con sentenza n. 44369 del 24 ottobre 2007 (il tema trattato dalla Sentenza è il rapporto tra il D.Lgs.758/94 e l'articolo 162-bis del Codice Penale), ad esempio, ha rilevato che il D.Lgs.758/94 all'articolo 20 "prescrive che, allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di Polizia Giudiziaria, non deve limitarsi a riferire al Pubblico Ministero la notizia di reato ai sensi dell'articolo 347 del Codice di Procedura Penale, ma deve anche impartire al contravventore una apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario, ma prorogabile in certe situazioni, e imponendo, se del caso, specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro".

La medesima Sentenza sancisce che "ai sensi dell'articolo 21, entro sessanta giorni dalla

scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza deve verificare se la violazione sia stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati".

A questo punto la Suprema Corte, nel precisare i diversi percorsi che il procedimento segue nelle due diverse eventualità che vi sia stata o meno la regolarizzazione da parte del contravventore, ci ricorda che tutto ciò confluisce comunque in una comunicazione data dall'UPG al Pubblico Ministero, il quale rappresenta sempre (come abbiamo visto) l'interfaccia dell'UPG:

- se risulti l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare, nel termine di trenta giorni, una sanzione amministrativa nella misura ivi indicata e quindi, entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, deve comunicare al Pubblico Ministero l'adempimento alla prescrizione e l'eventuale pagamento della sanzione amministrativa;
- se invece risulti l'inadempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza deve darne comunicazione sia al Pubblico Ministero sia al contravventore, entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione.

E ancora, in tal senso, la Cassazione Penale, Sezione Terza, con sentenza del 18 dicembre 1998 n. 13340, ribadisce che "secondo la procedura di estinzione delle contravvenzioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro introdotta dagli articoli 19 e seguenti del D.Lgs.758/94, il Giudice, prima di pronunciare sentenza di condanna per una delle contravvenzioni ivi previste, deve accertare che si siano regolarmente svolti tutti i passaggi della procedura stessa: ovvero che l'organo di vigilanza abbia impartito al contravventore una apposita prescrizione fissando il termine necessario per la regolarizzazione; che l'organo di vigilanza non oltre sessanta giorni dalla scadenza di tale termine abbia verificato che la violazione sia stata eliminata secondo le modalità e nei termini prescritti; che in caso positivo l'organo di vigilanza abbia invitato il contravventore al pagamento della sanzione amministrativa nel termine di trenta giorni; che si sia comunicato al Pubblico Ministero, entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'inadempimento alla prescrizione stessa ovvero, entro centoventi giorni dal medesimo termine, che il contravventore sebbene abbia adempiuto alla prescrizione, non ha effettuato il pagamento della sanzione; il processo rimane sospeso fino al momento in cui pervenga al Pubblico Ministero una di tali comunicazioni, mentre in caso di adempimento alla prescrizione e di pagamento della sanzione il reato si estingue".