

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS!

NEWSLETTER N. 249 DEL 29/03/16



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

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

INDICE

LE "FREQUENTLY ASKED QUESTIONS" DI SICUREZZA SUL LAVORO - KNOW YOUR RIGHTS! - N.11	1
SORVEGLIANZA SANITARIA E VALUTAZIONE DEI RISCHI IN EDILIZIA	8
RESPONSABILITA' E POSIZIONE DI GARANZIA DEL DIRETTORE DI STABILIMENTO	11
LINEE GUIDA: VALORE GIURIDICO E VINCOLATIVITA'	13

LE "FREQUENTLY ASKED QUESTIONS" DI SICUREZZA SUL LAVORO - KNOW YOUR RIGHTS! - N.11

Nella mia attività di diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, spesso sono chiamato, da lavoratori o associazioni sindacali di base, a svolgere delle vere e proprie "consulenze" (ovviamente del tutto gratuite) di ampio respiro, che poi riporto, per condividere l'esperienza con tutti, nella mia newsletter, nella rubrica "Le consulenze di Sicurezza sul Lavoro - Know Your Rights!".

In qualche caso invece le richieste che mi pervengono non richiedono consulenze di ampio respiro, ma brevi e sintetiche risposte a domande su temi molto specifici e limitati.

Anche in questo caso mi sembra giusto e doveroso diffondere questi brevi consulenze che hanno la forma delle cosiddette "Frequently Asked Questions", facendo nascere su tale argomento una nuova rubrica della mia newsletter.

Ovviamente, per evidenti motivi di privacy e per non creare motivi di ritorsione verso i lavoratori o le associazioni che le hanno poste, riportando le domande ometto il nominativo del lavoratore e dell'azienda coinvolti.

Ciao Marco,
scusa se ti disturbo nuovamente.

Ho fatto la visita dal medico del lavoro aziendale e stavolta mi hanno dato un mansionario dove c'è scritto "Si raccomanda l'uso dei DPI specifici durante le diverse attività lavorative come da procedure aziendali".

So cosa vuol dire, ma documentandomi ho riscontrato che per la mia mansione ci sono scarpe e giubbotti adeguati.

Ho fatto presente all'azienda che io le scarpe le ho comprate da solo perchè quelle che mi hanno dato loro non proteggono le caviglie e il giubbotto o le bretelline non le ho.

La risposta è stata che non esiste nessuna legge che stabilisce tutto ciò e loro hanno deciso che le scarpe antinfortunistiche sono adeguate anche per il trasporto con movimentazione carichi e, che per il giubbotto, posso adoperare il gilet posto nel furgone.

Non so se sono cambiate le regole o le leggi, ma io sapevo che per le scarpe ci vuole una protezione adeguata per le caviglie.

Ti ringrazio fin da adesso anche per la tua pazienza.

Cosa mi consigli?

A presto.

Ciao,

la definizione delle caratteristiche dei DPI è un obbligo a carico del datore di lavoro che li deve scegliere in funzione dei rischi che non possono essere eliminati in altro modo.

A tale proposito vale quanto disposto dall'articolo 77, commi 1 e 2 del D.Lgs.81/08:

"Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:

- a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;*
- b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;*
- c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);*
- d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.*

2. Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:

- a) entità del rischio;*
- b) frequenza dell'esposizione al rischio;*
- c) caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;*
- d) prestazioni del DPI".*

L'analisi dei rischi e la scelta dei DPI (basata su precisi criteri tecnici) deve essere formalizzata dal datore di lavoro all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi e quindi può essere consultata dai RLS.

Per quanto riguarda le scarpe, se nella tua mansione è presente un rischio di urto per le caviglie e non solo per la punta dei piedi, la conseguente valutazione porta a concludere che le scarpe devono essere completamente chiuse anche posteriormente.

Se così non è vuol dire che l'analisi e la valutazione non è stata fatta correttamente e ciò comporta un reato penale a carico del datore di lavoro che è il solo responsabile della valutazione dei rischi e della definizione delle misure di prevenzione e protezione (articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs.81/08).

Tieni conto poi che le scarpe devono essere certificate CE ai sensi della Direttiva 89/686/CEE (recepita in Italia dal D.Lgs.475/92) ed essere conformi alla norma tecnica UNI EN ISO 20345:2012 "Dispositivi di protezione individuale - Calzature di sicurezza" (questo deve essere specificato nell'etichetta).

Per quanto riguarda il giubbotto, se la sua funzione è solo quella di garantire una migliore visibilità in area con traffico di carrelli o transpallet, esso può essere sostituito dal gilet o dalle bretelle ad alta visibilità.

Si tratta sempre di DPI e devono essere quindi marcati CE secondo quanto detto sopra.

La norma di riferimento è la UNI EN ISO 20471:2013 "Indumenti ad alta visibilità - Metodi di prova e requisiti" che prevede ampiezza delle zone colorate e delle bande rifrangenti in funzione del fattore di rischio legato alla circolazione di mezzi meccanici e di persone.

Quindi anche in questo caso la definizione delle caratteristiche del DPI (relativamente all'ampiezza delle zone colorate e rifrangenti) deve essere fatta dal datore di lavoro in funzione dei rischi effettivamente presenti e deve essere formalizzata nel Documento di Valutazione dei Rischi consultabile dal RLS.

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Un caro saluto.

Marco

Buonasera Marco,

vorrei un consiglio per quanto riguarda alcune mansioni svolte nella azienda metalmeccanica dove lavoro.

In particolare, ci sono alcune figure come i magazzinieri e gli addetti al controllo qualità che per motivi di lavoro devono recarsi durante il turno all'esterno dell'azienda (i magazzinieri per acquistare dei ricambi, il controllo qualità per fare delle verifiche dai fornitori esterni).

L'ufficio del personale ha detto loro che devono timbrare l'uscita e il rientro, loro hanno solo un foglio generico che firmano quando escono, che rimane in azienda e dovrebbe essere archiviato da qualche responsabile.

Mi viene chiesto: se durante l'uscita succede un incidente sia per colpa mia oppure subito da me, e il foglio fatto in azienda non si "trova", io non ho niente per dimostrare che ero uscito per lavoro, dato che ho timbrato l'uscita e non ho nessuna ricevuta che mi rimane.

Secondo me non devono timbrare l'uscita, perché comunque sono in servizio, farsi la fotocopia del foglio firmato e tenersene una copia.

Grazie.

Saluti.

Ciao,

da un punto di vista normativo, non mi risulta che la gestione delle uscite e degli ingressi dal luogo di lavoro per trasferte sia regolamentata in qualche modo (almeno sicuramente non li sono regolamentati nel Testo Unico sulla sicurezza D.Lgs. 81/08, né nella normativa sull'orario di lavoro D.Lgs. 66/03, né nello Statuto dei Lavoratori L. 300/70).

Pertanto la "tracciabilità" del lavoratore è demandata a decisioni dell'azienda che devono tenere conto anche della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore e che dovrebbero essere concordate con le Rappresentanze Sindacali e con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Vale comunque il principio che il lavoratore deve essere tutelato dal proprio datore di lavoro sia che lavori all'interno della sede aziendale, sia che lavori all'esterno.

Per tale motivo devono essere adottate delle procedure all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi, sotto la piena responsabilità del datore di lavoro (articoli 17, comma 1, lettera a) e 28 del D.Lgs. 81/08) per garantire tale tutela.

Il criterio di fare timbrare in uscita e in ingresso in occasioni di trasferte al di fuori dell'azienda può essere necessario proprio per garantire la sicurezza ed è applicato da molte aziende.

Tale procedura discende dalla necessità di sapere, in qualunque momento dell'orario lavorativo, chi è all'interno dell'azienda e chi invece è fuori. Ciò è fondamentale in caso di emergenza in cui sia necessario evacuare la sede di lavoro dell'azienda (ad esempio per un incendio) per essere sicuri che tutte le persone presenti in azienda al momento dell'emergenza abbiano evacuato e siano presenti al punto di raccolta.

Quindi eliminare tale procedura potrebbe essere contrario alla sicurezza stessa.

Trovo più pratico predisporre il modulo di uscita per motivi di lavoro in duplice copia o fotocopiarlo (una copia per l'azienda, una per il lavoratore) e farlo timbrare e firmare da persona di responsabilità (l'addetto alla reception, un preposto, un dirigente).

Visto lo sviluppo tecnologico ritengo sia poi fattibile eseguire la timbratura tramite badge magnetico predisponendo sul lettore l'opzione tra uscita dall'azienda per fine lavoro oppure per motivi di servizio.

L'importante è che l'azienda sappia in qualunque momento (e il lavoratore possa dimostrarlo) chi è presente in azienda, chi è assente perché ha terminato il lavoro, chi è assente per trasferta di lavoro.

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Marco

Buonasera Marco.

Domanda veloce

Quanto tempo deve passare tra la fine di un turno e l'inizio del prossimo per un lavoratore, ovvero di quante ore di riposo questi ha diritto?

Grazie come sempre della disponibilità

Buonasera a te.

Risposta veloce.

L'articolo 7 del D.Lgs. 66/03 che trovi al link:

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm>

prevede: *"Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità".*

Quindi le ore tra fine turno e inizio turno successivo devono essere almeno 11, salvo i casi di lavoro frazionato o di reperibilità.

Ciao Marco.

Avrei bisogno di una lettera da mandare al responsabile sicurezza della mia azienda per il mancato coinvolgimento degli RLS per un incidente.

Ti spiego il fatto: si è staccato un tubo primario dell'aria su una linea di montaggio, dal tubo è partito un pezzo che fortunatamente è rimbalzato su una rulliera e poi ha colpito un lavoratore alla schiena. Poteva scapparci il morto...

Al solito non c'è stato nessun coinvolgimento degli RLS.

Oltre all'incidente in sé, mi preme mettere in evidenza la necessità di controlli e di messa in sicurezza su tutte le linee che hanno il solito sistema.

Ciao.

A seguire la lettera da mandare al datore di lavoro della tua azienda (in quanto primo responsabile della sicurezza) e per conoscenza al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (come "consulente" del datore di lavoro) e al Dipartimento Salute e Sicurezza della ASL (come organo di vigilanza per la salute e la sicurezza dei lavoratori).

A seguito del grave incidente, avvenuto presso la linea di produzione XXX, in cui un tubo dell'aria compressa si è staccato e ha colpito un lavoratore, che solo per caso non ha avuto conseguenza ben più serie, si comunica quanto segue.

Risulta del tutto incomprensibile l'accaduto, in relazione agli obblighi di tutela della sicurezza dei lavoratori che l'azienda dovrebbe ottemperare.

E' infatti noto che nell'utilizzo delle attrezzature di lavoro (tra cui anche gli impianti ausiliari alla produzione come la rete di aria compressa), si debbano adottare tutte le misure di salute e sicurezza di cui all'articolo 71 del D.Lgs.81/08 (Decreto), tra cui la corretta progettazione e installazione della rete (secondo norme di buona tecnica) e la sua corretta manutenzione programmata al fine di permettere il mantenimento nel tempo dei requisiti di salute e sicurezza.

Si chiede pertanto all'azienda la revisione del Documento di Valutazione del Rischio, ex articoli 17, comma 1, lettera a), 28 e 29 del Decreto, relativamente alla sicurezza delle attrezzature di lavoro, comprese gli impianti ausiliari alla produzione, con la definizione di adeguate misure di prevenzione e protezione, al fine di tutelare i lavoratori dallo stato delle attrezzature stesse.

In particolare si richiede quali misure di prevenzione e protezione l'azienda intende attuare al fine di evitare nel futuro il ripetersi di incidenti quali quello di cui sopra.

Ai sensi dell'articolo 29, comma 2 del Decreto si richiede che tale revisione della valutazione del rischio, con la definizione di adeguate misure di prevenzione e protezione per le attrezzature, venga realizzata previa consultazione dei RLS.

Si rimane in attesa di riscontro alla presente.

I RLS

Ciao Marco,

nella mia azienda (multinazionale chimica) da qualche tempo hanno introdotto una procedura di stampo americano di gestione degli infortuni definita come RWC (Restricted Work Case).

Si tratta di una procedura per una gestione "particolare" dell'infortunio sul lavoro con limitazione della mansione, che non causa perdita di giorni lavorati, ma che comunque causa impossibilità per l'infortunato di continuare nella sua normale mansione lavorativa per tutto o per parte della sua giornata lavorativa.

In sostanza tale procedura tende ad esercitare una certa "spintaneità" sul lavoratore a svolgere mansioni più leggere anche con l'ausilio del medico competente che, dopo visita medica e colloquio con il lavoratore, ne certifica la idoneità alla mansione ridotta e consente il rientro al lavoro.

Una procedura alquanto perversa tesa a nascondere infortuni o quanto meno a esercitare sui lavoratori a rinunciare all'infortunio.

Una pratica contraria all'articolo 5 dello Statuto dei Lavoratori e al D.P.R. 1124/65.

E mi risulta che ci siano state delle sentenze in merito all'evitare la denuncia di un infortunio.

Cosa ne pensi?

Ciao,

ad oggi rimane del tutto applicabile in tutte le realtà lavorative quando disposto dal D.P.R. 1124/65 all'articolo 53:

"Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta con le modalità di cui all'art. 13 entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico.

[...]

La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico debbono indicare, oltre alle generalità dell'operaio, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti.

[...]

I contravventori alle precedenti disposizioni sono puniti con l'ammenda da lire seimila a lire dodicimila".

L'articolo 53 non lascia evidentemente alcuna discrezionalità al datore di lavoro sull'obbligo di denuncia di infortunio, tanto che, in caso di omessa denuncia, il datore di lavoro è sanzionato secondo l'ultimo capoverso dell'articolo 53.

L'articolo 53 fa riferimento a infortuni non guaribili entro tre giorni, senza porre alcun discrimine relativamente agli effetti causati dall'infortunio o relativamente alla possibilità di continuare l'attività lavorativa.

Pertanto, anche se l'infortunio permette al lavoratore di continuare la sua attività lavorativa, magari con prescrizioni da parte del medico competente, ex articolo 41 comma 6 del D.Lgs. 81/08, la denuncia va fatta comunque, anche perché lo scopo della stessa, oltre a quella di permettere l'eventuale astensione dal lavoro per l'infortunato, è anche quella di permettere all'INAIL di monitorare il fenomeno infortunistico, anche in relazione a *"le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione"*.

Nulla vieta invece all'azienda, per tramite del medico competente, di verificare la possibilità per il lavoratore di non assentarsi dal lavoro a seguito dell'infortunio e di proseguire l'attività lavorativa, dopo avere comunque adempiuto all'obbligo di cui all'articolo 18, comma 1, lettera c), cioè quello di:

"nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza".

In merito a quanto sopra non ho trovato sentenze che facciano giurisprudenza.

A tale riguardo ha pieno valore però quanto indicato dalla Commissione degli Interpelli con l'Interpello n.20 del 2007 che trovi al link:

<http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2015/03/is-2007.20.pdf>

che specifica che:

"Al riguardo si rileva che l'articolo 53, comma 5 [del D.P.R. 1124/65] non contempla alcuna ipotesi di esclusione dall'obbligo della denuncia o dall'obbligo del rispetto del relativo termine di inoltro; può pertanto affermarsi che i suddetti adempimenti costituiscono obblighi di carattere generale, aventi sempre natura cogente quali che siano le conseguenze scaturenti dalla tecnopatia contratta dal lavoratore, compresa anche l'eventuale inabilità permanente al lavoro dell'assicurato".

Ricordo che relativamente ai pareri della Commissione degli Interpelli l'articolo 12, comma 3 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che:

"Le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 [quelli posti alla Commissione degli Interpelli] costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza".

Pertanto quanto attuato dalla tua azienda è contrario a quanto disposto dal D.P.R.1124/65, sia a seguito di attenta lettura di tale testo normativo, sia a seguito di parere della Commissione degli Interpelli.

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Marco

Ciao Marco,

ti volevamo chiedere un'informazione riguardo la certificazione OHSAS 18001.

La settimana prossima saranno nella nostra azienda i certificatori.

Spero che prenderanno in considerazione anche le nostre segnalazioni che abbiamo fatto nella relazione della riunione annuale.

Per quanto riguarda il metodo OCRA e NIOSH che al momento è la nostra priorità, l'azienda ha presentato un documento che è relativo alla situazione delle linee produttive del 2010, ma che non è stato aggiornato a seguito delle radicali modifiche al ciclo produttivo e alle linee di produzione fatte nel 2014.

Tutto questo, visto la tua esperienza in materia, ti sembra normale?

Ciao,

i metodi OCRA e NIOSH (o meglio le norme tecniche della serie ISO 11228) sono i criteri con cui valutare il rischio da movimentazione manuale dei carichi (MMC) rispettivamente per la mo-

vimentazione di carichi leggeri ad alta frequenza e per le attività di sollevamento e trasporto di carichi pesanti.

Essi si applicano nella valutazione del rischio da MMC che è un obbligo sanzionabile a carico del datore di lavoro.

Infatti, nell'ambito dell'obbligo generale di valutazione dei rischi di cui agli articoli 17, comma 1, lettera a), 28 e 29 del D.Lgs. 81/08, devono essere valutati anche i fattori di rischio per la salute derivanti da MMC.

Tale valutazione deve essere finalizzata a evitare la necessità di MMC (ad esempio mediante attrezzature di sollevamento o movimentazione) e dove ciò non sia tecnicamente possibile a ridurre i fattori di rischio per la salute secondo le norme tecniche di riferimento (appunto quelle della famiglia ISO 11228).

A carico del datore di lavoro vige infatti inizialmente l'obbligo di cui all'articolo 168, comma 1 del Decreto:

"Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie e ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori".

Il mancato adempimento a tale obbligo è sanzionato penalmente dall'articolo 170, comma 1, lettera a) del Decreto con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Dove tali misure non siano possibili, il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di cui al comma 2 dell'articolo 168:

"Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati e fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, tenendo conto dell'allegato XXXIII, ed in particolare:

a) organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione assicuri condizioni di sicurezza e salute;

b) valuta, se possibile anche in fase di progettazione, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione tenendo conto dell'allegato XXXIII;

c) evita o riduce i rischi, particolarmente di patologie dorso-lombari, adottando le misure adeguate, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato XXXIII;

d) sottopone i lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII".

Anche il mancato adempimento a tale comma è sanzionato penalmente dall'articolo 170, comma 1, lettera a) del Decreto con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Il datore di lavoro deve quindi eseguire una specifica valutazione del rischio per individuare il livello di rischio da MMC e a seguito di tale valutazione individuare e applicare le misure di prevenzione per ridurre tale livello.

Come enunciato dall'articolo 168, comma 3:

"Le norme tecniche costituiscono criteri di riferimento per le finalità del presente articolo e dell'allegato XXXIII, ove applicabili. Negli altri casi si può fare riferimento alle buone prassi e alle linee guida".

A tale proposito l'allegato XXXIII specifica poi che

"Le norme tecniche della serie ISO 11228 (parti 1-2-3) relative alle attività di movimentazione manuale (sollevamento, trasporto, traino, spinta, movimentazione di carichi leggeri ad alta frequenza) sono da considerarsi tra quelle previste all'articolo 168, comma 3".

Tali norme tecniche sono rispettivamente:

- ISO 11228-1:2003 "Ergonomics - Manual handling - Part 1: Lifting and carrying", per le attività di sollevamento e trasporto, che utilizza come criterio di valutazione il metodo NIOSH;
- ISO 11228-2:2007 "Ergonomics - Manual handling - Part 2: Pushing and pulling" per le attività di traino e spinta, che utilizza come criterio di valutazione il metodo Snook&Ciriello;
- ISO 11228-3:2007 "Ergonomics - Manual handling - Part 3: Handling of low loads at high frequency", movimentazione di carichi leggeri ad alta frequenza, che utilizza come criterio di valutazione il metodo OCRA.

Da quello che mi scrivi risulta che la tua azienda abbia effettivamente eseguito tali valutazioni (sarebbe comunque da verificare se i criteri adottati sono coerenti con quelli descritti nelle nor-

me della serie 11228), ma che tali valutazioni siano ormai datate a seguito di modifiche tecniche e organizzative apportate alle attività lavorative.

La tua azienda non risulta in questo caso inadempiente agli obblighi di cui all'articolo 168 del Decreto sopra enunciati, ma è comunque inadempiente relativamente all'obbligo di cui all'articolo 29, comma 3, che impone che:

"La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, 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 rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

Quindi non soltanto la tua azienda avrebbe dovuto aggiornare formalmente la valutazione dei rischi da MMC entro 30 giorni dal momento delle modifiche alle linee di produzione, ma avrebbe dovuto da subito aggiornare le misure di prevenzione e protezione.

Il mancato adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 29, comma 3 del Decreto è sanzionato penalmente dall'articolo 55, comma 3 con l'ammenda 2.000 a 4.000 euro.

Pertanto la mancata applicazione dei metodi OCRA e NIOSH o il mancato aggiornamento della valutazione a seguito di modifiche significative delle linee di produzione, non solo è fonte di non conformità per la certificazione secondo OHSAS 18001, ma si configura come mancato adempimento (e quindi reato penale) della normativa vigente di tutela della salute e della sicurezza.

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Un caro saluto.

Marco

NOTA

Nel testo delle "Frequently Asked Questions" sopra riportate sono state usati i seguenti acronimi e termini:

ASL = Azienda Sanitaria Locale

CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

DPI = Dispositivi di Protezione Individuali

DVR = Documento di Valutazione dei Rischi

DUVRI = Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza in caso di lavori in appalto

RSPP = Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

RLS = Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza

D.Lgs.81/08 o Decreto: Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni (cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza")

SORVEGLIANZA SANITARIA E VALUTAZIONE DEI RISCHI IN EDILIZIA

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

16 marzo 2016

Indicazioni sulla sorveglianza sanitaria e sulla collaborazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla prevenzione in edilizia.

La sorveglianza sanitaria deve essere inserita a pieno titolo nel processo di valutazione dei rischi.

Con riferimento al sensibile aumento degli anni delle malattie professionali denunciate dai lavoratori edili, il Piano Nazionale Edilizia 2015-2018 prevede che la vigilanza si occupi nello specifico anche della valutazione della sorveglianza sanitaria messa in atto dal Medico Competente. Ed anche della congruenza di tale sorveglianza con la valutazione dei rischi.

Per parlare di queste tematiche si è tenuto il 6 novembre 2015 a Capannori (LU) il seminario "Valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria in edilizia" organizzato a cura dell'unità funzionale Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro dell'Azienda USL 2 di Lucca.

Uno degli interventi che si è soffermato sulla sorveglianza sanitaria e sulla valutazione dei rischi, con riferimento al ruolo del medico competente, si intitola "La collaborazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla prevenzione in edilizia" ed è a cura del dottor Carlo Grassi.

La relazione, che presenta nel dettaglio il ruolo e i compiti del medico competente, ricorda che la sorveglianza sanitaria corrisponde all'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La sorveglianza sanitaria è effettuata, come indicato dal D.Lgs. 81/08, dal medico competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Il medico competente programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati.

Questi gli obiettivi, lo scopo della sorveglianza sanitaria:

- valutare l'idoneità specifica al lavoro;
- scoprire in tempo utile per un efficace intervento anomalie cliniche o precliniche (diagnosi precoce);
- prevenire peggioramenti della salute del lavoratore (prevenzione secondaria);
- valutare l'efficacia delle misure preventive nel luogo di lavoro;
- rafforzare misure e comportamenti lavorativi tutelanti per sicurezza e salute.

La sorveglianza sanitaria, essendo l'unico strumento di rilevazione degli effetti sanitari precoci, deve essere necessariamente inserita a pieno titolo nel processo di valutazione dei rischi.

In questo senso il Medico Competente individua i gruppi di lavoratori da inserire nel programma di sorveglianza sanitaria e ne definisce il protocollo indicando per ogni mansione i fattori di rischio (oggetto della valutazione) per i quali è istituita la sorveglianza sanitaria, la periodicità della visita medica, gli accertamenti strumentali e/o di laboratorio e loro periodicità.

Tale protocollo di sorveglianza sanitaria costituisce parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi degli articoli 17, comma 1, lettera a) , 28 e 29 del D.Lgs. 81/08.

Il relatore ricorda, tra l'altro, che lo stesso articolo 29 indica che la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata anche quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. E a seguito di tale rielaborazione le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Si indica inoltre che sarebbe auspicabile che il protocollo di sorveglianza fosse esposto in forma di tabella, nella quale per ogni fattore di rischio fossero indicati:

- effetti avversi/organi bersaglio;
- accertamenti mirati di primo livello;
- altri eventuali accertamenti di secondo livello;
- eventuali riferimenti normativi o tecnici (leggi, linee guida);
- periodicità suggerite (in rapporto alle fasce di intensità di esposizione).

Viene riportato un esempio relativo alla movimentazione manuale dei carichi (MMC)

In particolare vengono inclusi in questo rischio i lavoratori che svolgono queste attività in modo non occasionale, sia nel corso del turno di lavoro, che nel complesso dell'attività lavorativa.

Ad esempio un'attività di MMC svolta alcune volte nell'arco del turno di lavoro o qualche volta alla settimana per 1-2 ore è da considerarsi occasionale.

In questo caso la tabella relativa alla sorveglianza sanitaria dovrebbe riportare:

- effetti avversi/organi bersaglio: apparato locomotore, specie rachide lombo sacrale; apparato cardiocircolatorio e respiratorio, se la MMC è accompagnata da sforzo fisico intenso e/o prolungato);
- accertamenti mirati di primo livello: visita medica con anamnesi mirata e con eventuale utilizzo di questionario specifico; elettrocardiogramma se la MMC è accompagnata da sforzo fisico intenso e/o prolungato;
- altri eventuali accertamenti di secondo livello (esempi non esaustivi): diagnostica per immagini (radiografia, TAC, risonanza magnetica); visita fisiatrica o di altro specialista; visita cardiologia ed eventuale elettrocardiogramma da sforzo;
- eventuali riferimenti (leggi, linee guida): D.Lgs. 81/08; Linee Guida Coordinamento Tecnico delle Regioni; Linee guida SIMLII;
- periodicità suggerite in rapporto alle fasce di intensità di esposizione: se indice di rischio NIOSH maggiore di 1 biennale, se maggiore di 0,75 almeno quadriennale.

La relazione si sofferma poi sulle varie visite mediche di cui si compone la sorveglianza sanitaria, sulla cartella sanitaria, sul ricorso all'organo di vigilanza e sul registro per i lavoratori esposti a rischi cancerogeni.

Viene riportata anche l'analisi di alcuni dati risultanti dalla vigilanza nelle aziende.

Da questa vigilanza risulta, ad esempio:

- la presenza del protocollo sanitario (ma non sempre riferito al profilo di rischio);
- l'assenza di tracce degli incontri, riunioni, contatti con il datore di lavoro, i tecnici consulenti, il RSPP, i RLS, i lavoratori;
- l'assenza di riferimenti al contributo del medico competente nel corpo del documento di valutazione dei rischi.

Si fa poi riferimento anche alle assenze o carenze relative al verbale di sopralluogo negli ambienti di lavoro, alle attività di promozione della salute, ecc.

Sono riportate anche possibili situazioni positive riguardo alla collaborazione del medico competente alla valutazione dei rischi.

Ad esempio:

- il medico competente ha effettuato il sopralluogo;
- la sorveglianza sanitaria è stata attivata previa acquisizione del documento di valutazione dei rischi da parte del medico competente e dopo l'effettuazione del sopralluogo;
- il documento di valutazione dei rischi risulta adeguato, è sottoscritto dal medico competente con/senza ulteriori osservazioni oppure il documento di valutazione dei rischi risulta inadeguato, ma il medico competente, pur avendolo firmato, ha prodotto le sue osservazioni;
- se il documento di valutazione dei rischi è adeguato i profili di rischio e i protocolli sanitari sono coerenti con il documento e le mansioni specifiche e le eventuali limitazioni/prescrizioni riportate nelle cartelle e nei giudizi di idoneità sono coerenti con il documento di valutazione dei rischi.

Ricordando che la gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro è in capo al datore di lavoro,

l'intervento si conclude riportando gli obblighi del datore di lavoro nei riguardi del medico competente (con riferimento al D.Lgs. 81/08).

A tale riguardo, il datore di lavoro deve:

- nominare il medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi in cui vige l'obbligo della sorveglianza sanitaria;
- assicurare al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento dei compiti garantendone l'autonomia;
- fornire al medico competente informazioni su: natura dei rischi, risultati della valutazione dell'esposizione dei lavoratori, organizzazione del lavoro, programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive, impianti e processi produttivi, infortuni e malattie professionali, provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza;
- richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi a lui demandati;
- inviare a visita medica i lavoratori entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria;
- vigilare affinché i lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
- attuare le misure indicate dal medico competente e, nel caso di inidoneità alla mansione specifica, adibire il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute;
- comunicare tempestivamente la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria;
- in caso di effetti sanitari imputabili all'esposizione segnalati dal medico competente rivedere il documento di valutazione dei rischi e le misure di prevenzione;
- garantire a propria cura e spese l'esecuzione delle visite mediche, degli esami clinici e biologici e degli accertamenti diagnostici mirati al rischio, ritenuti necessari dal medico competente.

Il documento "La collaborazione del medico competente alla valutazione dei rischi e alla prevenzione in edilizia", a cura del dottor Carlo Grassi, intervento al seminario "Valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria in edilizia" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/160208_USL2_collaborazione_MC_edilizia.ppt

RESPONSABILITA' E POSIZIONE DI GARANZIA DEL DIRETTORE DI STABILIMENTO

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

Di Gerardo Porreca

Il direttore di stabilimento è destinatario "iure proprio" al pari del datore di lavoro dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega, in quanto assume nella materia specifica una posizione di garanzia.

Fornisce la Corte di Cassazione in questa sentenza un chiarimento sulla posizione di garanzia assunto dal direttore di uno stabilimento in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti.

Il direttore di stabilimento infatti, ha sostenuto la Corte Suprema, è destinatario "iure proprio", al pari del datore di lavoro, dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni, in quanto in virtù della posizione apicale ricoperta in azienda assume una posizione di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lo stesso risponde pertanto della mancata adozione delle misure organizzative e integrative di controllo e di vigilanza demandate a colui che nello stabilimento riveste un ruolo apicale e quindi del tutto differenti da quelle di ordine esecutivo rientranti invece nelle mansioni del capo squadra o del preposto e finalizzate ad evitare il pericolo del verificarsi di infortuni.

Beninteso però, ha aggiunto la Corte di Cassazione, al direttore di stabilimento non possono farsi carico, in ragione della qualifica funzionale rivestita, scelte gestionali generali che sono rimesse invece al datore di lavoro.

Il direttore di uno stabilimento e responsabile della sicurezza di una società di gestione dello stesso è stato tratto a giudizio unitamente al preposto, nei cui confronti la sentenza di primo grado è passata in giudicato non essendo stata proposta impugnazione, per rispondere del reato di lesioni colpose aggravate dalla violazione di norme antinfortunistiche in danno di un lavoratore dipendente.

La Corte d'Appello, successivamente, in parziale riforma della sentenza del Tribunale appellata dall'imputato, concessa all'imputato l'attenuante di cui all'articolo 62 numero 6 del Codice Penale, ritenuta unitamente alle già concesse attenuanti generiche prevalente sulla contestata aggravante, rideterminava la pena in giorni 40 di reclusione, sostituita con la sanzione pecuniaria di € 1.520 di multa, revocando in accoglimento di una specifica istanza difensiva il concesso beneficio della sospensione condizionale della pena.

Avverso tale decisione l'imputato ha ricorso in Cassazione a mezzo del difensore di fiducia lamentando la violazione dell'articolo 606, comma 1, lettera b) del Codice di Procedura Penale con riferimento all'articolo 40 del Codice Penale nonché agli articoli 18 e 19 del D.Lgs. 81/08, la violazione dell'articolo 606, comma 1, lettera e) del Codice di Procedura Penale per contraddittorietà e manifesta illogicità intrinseca della motivazione in punto di riconducibilità a lui del ruolo di preposto e per travisamento della prova e omessa motivazione sul punto, rispetto agli atti del processo ed alla sentenza emessa dal Tribunale, sempre in relazione al ruolo del preposto, la violazione dell'articolo 606, comma 1, lettera c) del Codice di Procedura Penale in relazione agli articoli 516, 521 e 522 del Codice di Procedura Penale e 24 e 111 della Costituzione, essendo il fatto addebitato in sentenza diverso da quello descritto al capo di imputazione e la violazione dell'articolo 606, comma 1, lettera e) del Codice di Procedura Penale per omessa motivazione in relazione al motivo di appello relativo alla rinnovazione dell'istruttoria dibattimentale per mancato espletamento dell'esame dell'imputato.

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso presentato dall'imputato. La stessa ha ricordato che il lavoratore si è infortunato mentre azionava un trapano a colonna privo dello schermo di protezione e che all'imputato, quale direttore dello stabilimento nel quale si era verificato l'infortunio, era stato contestato di aver messo a disposizione dei lavoratori attrezzature non idonee ai fini della salute e della sicurezza nonché adeguate al lavoro da svolgere.

Non è in contestazione, ha aggiunto la stessa Corte, la circostanza che l'infortunio occorso al lavoratore era stato determinato da una manovra dallo stesso operata che era stata resa possibile solo e in quanto il trapano a colonna sul quale operava era sprovvisto di adeguata protezione che consentisse all'operaio stesso di non venire in contatto con le parti in movimento del-

la macchina. Il ricorrente ha sostenuto altresì che la sentenza impugnata sarebbe pervenuta alla sua condanna per un fatto diverso da quello in contestazione (l'aver messo a disposizione dei lavoratori attrezzature non idonee).

La Suprema Corte ha precisato a riguardo che, a prescindere dalla circostanza che non è stato chiarito con sufficiente certezza se i dispositivi di sicurezza, pure in ipotesi acquistati dalla società, fossero stati debitamente e correttamente installati, la gravata sentenza ha chiarito che la violazione della disposizione che prevede l'apposizione di una protezione atta a evitare il contatto delle mani del lavoratore con gli organi della macchina in movimento, è ravvisabile sia nell'ipotesi in cui lo schermo o altro meccanismo di protezione non sia mai stato apposto, come in quella in cui sia stata successivamente rimossa.

Deve peraltro ritenersi legittimamente consentito al giudice, ha così proseguito la Sezione IV, individuare, oltre agli elementi di fatto contestati, altri profili del comportamento colposo dell'imputato emergenti dagli atti processuali in relazione ai quali questi sia stato posto in grado di difendersi.

Quanto alla posizione di garanzia del ricorrente va precisato che nel capo di imputazione è stato precisato che lo stesso rivestiva la qualifica di "direttore di stabilimento", ruolo peraltro pacificamente ammesso dallo stesso imputato. Sul punto quindi la Suprema Corte ha precisato che "in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il direttore dello stabilimento di una società per azioni è destinatario iure proprio, al pari del datore di lavoro, dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni, in quanto, in virtù della posizione apicale ricoperta, assume una posizione di garanzia in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti".

Se ovviamente all'imputato, ha così proseguito la Sezione IV, "in ragione della qualifica funzionale rivestita, non potevano farsi cariche scelte gestionali generali rimesse al datore di lavoro, era peraltro del tutto pacifico che allo stesso, attesa la posizione apicale ricoperta nell'organigramma dello stabilimento, faceva capo una ben precisa e netta posizione di garanzia in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti in servizio nello stabilimento dallo stesso prevenuto diretto".

"Appare pertanto corretta", secondo la Sezione IV, "l'indicazione della Corte di merito alle regole cui si sarebbe dovuto attenere l'imputato nel ruolo di dirigente con funzioni di direttore dello stabilimento, sul rilievo specifico della mancata adozione di misure organizzative e integrative di controllo e di vigilanza (demandate a colui che rivestiva un ruolo apicale nello stabilimento e quindi del tutto differenti da quelle di ordine esecutivo rientranti invece nelle mansioni del capo squadra o del semplice preposto) finalizzate a evitare il pericolo del verificarsi di infortuni quale quello di cui è causa".

La Suprema Corte, in conclusione, ha ritenuto anche privo di fondamento il tentativo dell'imputato di addossare ogni responsabilità al preposto condannato in primo grado essendo peraltro pacifico che in tema di infortuni sul lavoro, qualora vi siano più titolari della posizione di garanzia, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela impostogli dalla legge fin quando si esaurisce il rapporto che ha legittimato la costituzione della singola posizione di garanzia, per cui l'omessa applicazione di una cautela antinfortunistica è addebitabile a ognuno dei titolari di tale posizione.

La Sentenza n. 45233 del 12 novembre 2015 della Corte di Cassazione Penale Sezione IV è consultabile all'indirizzo:

http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=14294:2015-11-16-11-31-43&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60

LINEE GUIDA: VALORE GIURIDICO E VINCOLATIVITA'

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

24 marzo 2016 - Cat: Linee guida e buone prassi

Di Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Le Linee Guida in materia di salute e sicurezza tra Decreto 81 e norme generali, il valore giuridico del "sapere scientifico", la giurisprudenza e il valore delle linee guida nei processi penali.

Il Decreto Legislativo 81/08 ha introdotto, all'articolo 2, le definizioni di tre fonti di grande rilevanza in ambito prevenzionistico per gli RSPP, i Medici Competenti, gli RLS, i datori di lavoro e in generale tutti gli operatori della salute e sicurezza sul lavoro, ovvero le "linee guida", le "norme tecniche" e le "buone prassi".

Con particolare riferimento alle linee guida, queste sono definite dal Testo Unico quali "atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle Regioni, dall'ISPEL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza Stato-Regioni" (articolo 2, comma 1 lettera z) del D.Lgs. 81/08).

Dunque questa definizione pone alcuni punti fermi, prevedendo che le linee guida:

- consistano in atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza;
- per essere definite e considerate tali, debbano essere predisposte dai Ministeri, dalle Regioni e dall'INAIL (ai sensi della Legge 30 luglio 2010 n. 122 che ha trasferito le competenze dell'ISPEL all'INAIL);
- debbano essere approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Una prima conseguenza che possiamo trarre da questa definizione è che non tutti gli atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza possono essere definiti "linee guida", ma solo quelli che vengono emanati dai soggetti su indicati e con i requisiti visti.

Per garantire la certezza del diritto, infatti, il legislatore nel 2008 ha previsto che potessero intendersi quali "linee guida" solo gli atti di indirizzo emanati da una rosa di organismi appartenenti al sistema pubblico cui la legge ha riconosciuto l'autorevolezza e la legittimazione istituzionale necessaria ad emanare indirizzi unitari e quindi ad uniformare gli orientamenti applicativi per tutti gli operatori del settore.

Le linee guida sono spesso richiamate direttamente dal D.Lgs. 81/08 e più in generale dalla normativa prevenzionistica.

A mero titolo di esempio (perché guardando al Testo Unico e norme correlate gli esempi potrebbero essere molti), in materia di attrezzature di lavoro, la Relazione di accompagnamento al Decreto correttivo 106/09 specificava a suo tempo che "all'articolo 71 [del D.Lgs. 81/08] sono operate una serie di modifiche che evidenziano la rilevanza della informazione, della formazione, dell'addestramento, delle linee guida e delle buone prassi ove si verta in materia di utilizzo di attrezzature di lavoro" e che tale articolo 71, come risulta anche dalla versione attuale, è stato "cambiato imponendo al datore di lavoro di considerare, nell'adempimento dell'obbligo in parola, i documenti indicati o le indicazioni derivanti da norme tecniche, buone prassi o linee guida assicurando un migliore livello di tutela." (il riferimento è all'attuale comma 8 dell'articolo 71 del D.Lgs. 81/08, cui si rinvia).

In questo caso, così come in tutti i casi analoghi, è il legislatore stesso a richiamare espressamente e ad imporre in maniera vincolante al datore di lavoro l'applicazione delle linee guida.

Non va però dimenticato che le linee guida assumono un valore giuridico anche quando queste non sono richiamate direttamente dalla normativa prevenzionistica (ad esempio dal D.Lgs.81/08), ai sensi dell'articolo 2087 del Codice Civile che pone il principio della cosiddetta

“massima sicurezza tecnologicamente fattibile”, alla luce del quale, come ci ricorda la giurisprudenza, “in materia di sicurezza del lavoro il datore di lavoro è tenuto ad uniformarsi alla migliore scienza ed esperienza del momento storico in quello specifico settore; e, nel caso in cui per i suoi limiti individuali non sia in grado di conoscere la miglior scienza ed esperienza, consapevole di tali limiti, deve avere l'accortezza di far risolvere da altri i problemi tecnici che non è in grado di affrontare personalmente” (vedi Sentenza n. 6944 del 16 giugno 1995 della Cassazione Penale Sezione IV).

Oltre a esprimere il principio su ricordato, l'articolo 2087 del Codice Civile svolge anche un'altra importante funzione che può correlarsi anche alle linee guida, fungendo infatti da “norma di chiusura del sistema antinfortunistico”, nel senso che la giurisprudenza ritiene che il datore di lavoro non abbia assolto i suoi obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro quando, pur avendo osservato tutte le prescrizioni specifiche in materia, non abbia adottato tutte le misure rese necessarie da particolarità del lavoro, esperienza e tecnica.

Secondo la Cassazione, infatti, “l'eventuale silenzio della legge sulle misure antinfortunistiche da prendere non esime il datore di lavoro da responsabilità se, di volta in volta, la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono in grado di suggerirgli e, quindi, di imporgli idonee misure di sicurezza” (vedi Sentenza n. 2054 del 3 marzo 1993 della Cassazione Penale Sezione IV).

Una interessante pronuncia della Cassazione emanata quest'anno (Sentenza n. 34 del 5 gennaio 2016 della Cassazione Civile Sezione Lavoro) sottolinea a tal proposito che con riferimento alle misure cosiddette “innominate” imposte dall'articolo 2087 del Codice Civile, grava sul “datore di lavoro l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che, ancorché non risultino dettati dalla legge (o altra fonte equiparata), siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli standard di sicurezza normalmente osservati oppure trovino riferimento in altre fonti analoghe (si vedano per tutte le Sentenze n. 15082 del 2 luglio 2014 e n. 12445 del 25 maggio 2006 della Cassazione Penale)”.

Un riferimento implicito all'articolo 2087 del Codice Civile e ai principi su illustrati è contenuto peraltro anche nella normativa specifica, laddove il Decreto 81/08 definisce la “prevenzione” come “il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno” (articolo 2, comma 1, lettera n) del D.Lgs.81/08).

A questo punto, approfondiamo un po' più in dettaglio in cosa consistano il valore giuridico e la vincolatività delle linee guida.

La giurisprudenza lo illustra in maniera chiara.

Una interessante pronuncia (Tribunale di Asti, 22 ottobre 2010) in tema di malattie professionali ci ricorda, infatti, che “nelle linee guida è normalmente contenuta la più compiuta e particolareggiata indicazione del sapere scientifico di un determinato settore. Da ciò consegue che nei processi per reati colposi (soprattutto quelli in campo medico) le linee guida vengono spesso in rilievo, poiché da esse possono essere tratti sia elementi indispensabili per l'individuazione del comportamento corretto da seguire e sia il “modello di agente”.

Secondo tale sentenza, le linee guida “costituiscono, al contempo, fonte dell'obbligo di adeguamento e metro della diligenza richiesta a chi opera in un determinato settore.”

Nel caso di specie oggetto di questa sentenza, in cui si giudicavano le responsabilità connesse all'insorgere (prima del 2008) di varie malattie professionali collegate alla sindrome da sovraccarico biomeccanico, il Tribunale trae (dalla premessa su riportata relativa alla funzione delle linee guida) la conclusione che nella fattispecie “i medici competenti, i datori di lavoro e i consulenti di questi ultimi erano senz'altro tenuti alla conoscenza delle linee guida relative al metodo OCRA per organizzare al meglio il lavoro in strutture imprenditoriali aventi a oggetto lavorazioni a rischio, in quanto estrinsecantesi in movimenti degli arti superiori a elevata ripetitività. Si deve dunque ritenere provato il nesso di causalità tra le omissioni del medico competente e l'insorgenza delle malattie: è ragionevole ritenere che se il medico competente avesse correttamente posto in essere il comportamento doveroso a lui spettante in forza delle norme non-

ché in forza alle regole di esperienza e se avesse dunque agito con perizia, diligenza e prudenza nello svolgimento del proprio lavoro, le malattie muscolo scheletriche non sarebbero insorte.”

Con particolare riferimento al Medico Competente, va anche ricordato che ai sensi del Testo Unico questi è tenuto a programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria “tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati” (articolo 25, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 81/08).

Riguardo alla figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, inoltre, la giurisprudenza valorizza con sempre maggiore attenzione l’importanza che questi svolga “in autonomia, nel rispetto del sapere scientifico e tecnologico, il compito di informare il datore di lavoro e di dissuaderlo da scelte magari economicamente seducenti ma esiziali per la sicurezza” (Sentenza n. 38343 del 18 settembre 2014, caso Thyssenkrupp, della Cassazione Penale, Sezioni Unite).

Al di fuori dell’ambito specifico della salute e sicurezza sul lavoro, poi, ma restando in campo medico in generale, può essere utile fare un brevissimo cenno alla norma contenuta nell’articolo 3 della Legge 8 novembre 2012 n. 189 che disciplina la “responsabilità professionale dell’ esercente le professioni sanitarie” e che prevede che “l’ esercente la professione sanitaria che nello svolgimento della propria attività si attiene a linee guida e buone pratiche accreditate dalla comunità scientifica non risponde penalmente per colpa lieve [...]”.

Ma torniamo, per concludere il ragionamento, alle linee guida in materia di salute e sicurezza e alle indicazioni giurisprudenziali.

Se la giurisprudenza, come abbiamo visto, rintraccia l’ utilità delle linee guida nei processi per reati colposi per infortuni o malattie professionali nel fatto che in esse possono essere tratti sia elementi indispensabili per l’ individuazione del comportamento corretto da seguire e sia il “ modello di agente ”, allora dobbiamo domandarci a questo punto cosa sia questo modello di agente, di colui che agisce, e quale funzione svolga ai fini delle responsabilità.

Ciò ci viene chiarito, tra le altre, da una importante Sentenza (Sentenza n. 16761 del 3 maggio 2010 della Cassazione Penale Sezione IV), che sottolinea che “ la giurisprudenza e la dottrina dominanti si rifanno a criteri che rifiutano i livelli di diligenza ecc. esigibili dal concreto soggetto agente (perché in tal modo verrebbe premiata l’ ignoranza di chi non si pone in grado di svolgere adeguatamente un’ attività pericolosa) o dall’ uomo più esperto (che condurrebbe a convalidare ipotesi di responsabilità oggettiva) o dall’ uomo normale (verrebbero privilegiate prassi scorrette) e si rifanno invece a quello del cosiddetto agente modello (homo ejusdem professionis et condicionis), un agente ideale in grado di svolgere al meglio, anche in base all’ esperienza collettiva, il compito assunto evitando i rischi prevedibili e le conseguenze evitabili. Ciò sul presupposto che se un soggetto intraprende un’ attività, tanto più se pericolosa, ha l’ obbligo di acquisire le conoscenze necessarie per svolgerla [...]. Si parla dunque di misura oggettiva della colpa diversa dal concetto di misura soggettiva della colpa.”

Dunque, conclude la Cassazione, “ il parametro di riferimento non è quindi ciò che forma oggetto di una ristretta cerchia di specialisti o di ricerche eseguite in laboratori d’ avanguardia ma, per converso, neppure ciò che usualmente viene fatto, bensì ciò che dovrebbe essere fatto. Non può infatti da un lato richiedersi ciò che solo pochi settori di eccellenza possono conoscere e attuare ma, d’ altro canto, non possono neppure essere convalidati usi scorretti e pericolosi; questi principi sono ormai patrimonio comune di dottrina e giurisprudenza pressoché unanimi nel sottolineare l’ esigenza di non consentire livelli non adeguati di sicurezza sia che siano ricollegabili a trascuratezza sia che il movente economico si ponga alla base delle scelte”.