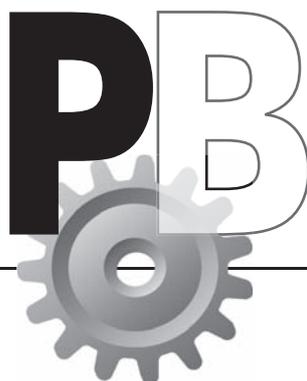


ORGANO  
DELLA **FALCRI**  
FEDERAZIONE AUTONOMA  
LAVORATORI DEL CREDITO  
E DEL RISPARMIO ITALIANI



mensile anno XX  
"Poste Italiane SPA  
Spedizione in abb. postale D.L. 353/03  
(convertito in L. 27/2/04 n. 46)  
Art. 1, comma 2, DCB Roma"

**n. 9 settembre 2008**



## SALUTE E SICUREZZA



### Salute & Sicurezza

#### Il Testo Unico sulla sicurezza e salute degli ambienti di lavoro

Decreto legislativo  
9 aprile 2008 n. 81:  
il nuovo panorama legislativo

a cura di **Franco Del Conte**  
Coordinatore Nazionale Falcri Salute e Sicurezza Lavoro

La costituzione italiana afferma che (art. 32) il diritto alla salute non è un diritto individuale ma collettivo, pretende (art. 35) la pari dignità del lavoro e la tutela della formazione, pone limitazioni all'attività privata (art. 41), che non sia in contrasto con l'utilità sociale e non rechi danno alla *sicurezza* (esplicitandone i limiti per alcune attività), alla *libertà* (avallando norme che regolano l'orario, le ferie), alla *dignità umana* (promuovendo leggi come lo statuto dei lavoratori e la privacy).

Nella scia del dettato costituzionale, il codice civile prevede che (art. 2050) chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di una attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare il danno stesso e che (art. 2087) l'imprenditore adotti nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Nel codice penale il reato colposo (art. 43) risulta caratterizzato da tre precise carenze: imperizia, imprudenza, negligenza, e sono considerati reati (art. 437) la rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro per chiunque ometta di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero la loro rimozione o danneggiamento, (art. 451) l'omissione colposa di cautela o difesa contro disastri o infortuni sul lavoro a carico di chiunque, per colpa, ometta di collocare ovvero rimuove

vere o renda inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di incendio, o al salvataggio e al soccorso contro disastri, o infortuni sul lavoro, (art. 589) l'omicidio colposo per chiunque cagioni per colpa la morte di una persona e (art. 590) le lesioni personali colpose. Nello specifico la legge 24 luglio 2008, n. 125 che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto legge 23 maggio 2008, n. 92, recante "misure urgenti in materia di sicurezza pubblica", ha confermato l'inasprimento delle pene previste per le aggravanti (anche di inosservanza di norme prevenzionistiche degli infortuni sul lavoro) in caso di omicidio colposo ed introducendo nuove aggravanti in caso di lesioni colpose. La suddetta legge di conversione che ha modificato il codice penale agli articoli 589 e 590 è entrata in vigore il 26 luglio 2008.

Nell'ambito del consolidato panorama legislativo nazionale, il focus dell'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro, nel tempo, gradualmente ma significativamente, si è spostata sul lavoratore con tre passaggi fondamentali:

1. nel dopoguerra con gli storici D.P.R. 547 e 303 del 1955, quando le tecnologie furono considerate come fondamentale e quasi unico strumento di prevenzione;
2. negli Anni '90, con il recepimento delle direttive comunitarie formalizzate nella 626 del 1994, quando l'obiettivo si è spostato più sui comportamenti finalizzati alla prevenzione;
3. oggi, con il D.Lgs. 81/08, il cosiddetto Testo Unico, quando l'attenzione del sistema di prevenzione si è finalmente accentrata sulla struttura aziendale, introducendo la colpa organizzativa ed estendendo, con il D.Lgs. 123/07, la responsabilità giuridica delle imprese (art. 25-septies del 231/01) anche ai casi di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (C.P. artt. 589 e 590).

La normativa di sicurezza (D.P.R. 547/55), unitamente a quella di salute e igiene del lavoro (D.P.R. 303/56), risente del progresso tecnologico e dell'incremento conoscitivo con richieste di maggiori tutele per TUTTI i la-

voratori e, tramite le loro rappresentanze, ne stabilisce i diritti (legge 300/70) privilegiando la prevenzione e collocando il processo organizzativo aziendale in un percorso di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori (ex D.Lgs. 626/94) che oggi vede il punto di massima integrazione nel nuovo Testo Unico.

Superando il meccanismo del modello CONTROLLORE – CONTROLLATO, rivelatosi non efficace, il T.U. tende a responsabilizzare tutti i soggetti coinvolti che, nel processo di sicurezza, assumano una posizione di garanzia, passando dalla presunzione del rischio lavorativo alla sua VALUTAZIONE ed alla conseguente gestione del solo rischio residuo, quello non eliminabile.

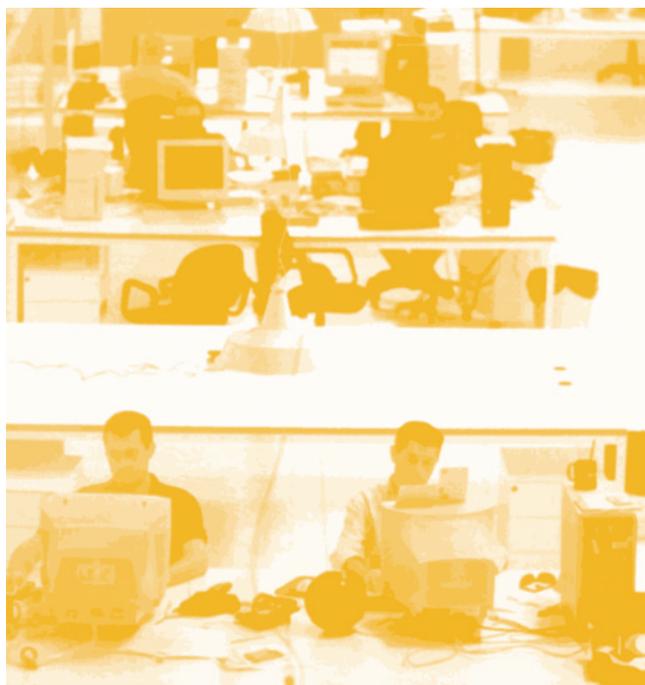
Gli obiettivi istituzionali del *Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81* sono sinteticamente ma inequivocabilmente individuati e chiariti già nell'articolo 2 tramite la definizione di:

- n) «prevenzione»: come complesso delle disposizioni o misure necessarie per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- o) «salute»: come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

Con tali obiettivi è evidente che dall'esigenza di semplici norme tecniche si passi alla richiesta e formalizzazione di norme procedurali che, di tipo dinamico ed in continua evoluzione, necessariamente dovranno essere mantenute efficaci nel tempo al variare dei modelli di riferimento. L'obbligo di prevenzione in capo al datore di lavoro richiede espressamente un Sistema di Gestione aziendale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) che non può prescindere da due fattori:

- *l'organizzazione di un Sistema di Prevenzione aziendale* - improntata sulla disponibilità di risorse, presenza di uomini e mezzi, destinati a gestire l'intero sistema prevenzionale (D.L. - S.P.P. - R.L.S. - M.C. - Addetti alle emergenze) compresi i processi di formazione dei lavoratori, la consultazione e la partecipazione degli stessi attraverso le loro rappresentanze (RSA e RLS);
- *le procedure di lavoro* - per cui ogni processo aziendale dovrà essere accompagnato da una adeguata procedura di esecuzione che, essenziale per lavorare in sicurezza, comprenda l'intero percorso in modalità sicure, sia per il lavoratore sia per l'ambiente circostante.

Sono molti i soggetti attivi coinvolti nella filiera in posizioni che il legislatore definisce di garanzia: il *Datore di lavoro*, titolare dei poteri decisionali e di spesa in materia sicurezza e salute, il *Lavoratore*, partecipe delle azioni migliorative tramite il RLS, il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione RSPP*, gli *Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione ASPP*, gli *Addetti Emergenza e Pronto Soccorso*, il *Medico Competente* quando c'è obbligo di sorveglianza sanitaria, i *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS*, i *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sul Territorio*, gli *Organismi Paritetici Territoriali*, i *Progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori*, finanche i *Lavoratori autonomi e professionisti*, nominati, per competenza professionale, e/o delegati con le modalità



dell'art. 16, e/o, più genericamente, in una posizione di garanzia così come definita esplicitamente dall'articolo 299 del T.U.

Attenzione al risarcimento dell'eventuale danno ed alle eventuali possibili di azioni di regresso!

Se è vero che il dovere di protezione posto in capo al datore di lavoro viene dall'art. 2087 c.c., la sua responsabilità viene meno qualora abbia mantenuto un comportamento adeguato e corretto ai compiti assegnatigli – in primis – agli unici due non delegabili stabiliti dall'art. 17 del T.U. è realistico ritenere infatti che il datore di lavoro non può racchiudere in sé tutte le competenze richieste, ma, una volta definite ed individuate le funzioni e le professionalità connesse alle responsabilità del suo ruolo, abbia poi la capacità ed eserciti il potere di organizzarle e gestirle in un modello aziendale adeguato. In questo senso, il nuovo T.U. dovrebbe essere particolarmente apprezzato dal datore di lavoro proprio per la esemplificazione nella filiera aziendale delle figure gravate da specifiche responsabilità su cui, in caso di incidente, infortunistico da codice penale e/o risarcitorio da codice civile, ricercare l'effettività di una specifica colpa professionale. La possibilità data dal T.U. di avvalersi nell'assolvimento dell'obbligo di sicurezza di diversi soggetti, legati a lui da diverse tipologie contrattuali, spinge la giurisprudenza a ritenere esperibile l'azione di regresso anche nei confronti di tali soggetti, anche se non legati da rapporto di lavoro dipendente, in linea con il principio di effettività che governa il sistema di tutela antinfortunistica.

Come già ricordato, l'imprenditore non può svolgere un'attività economica in contrasto con la tutela della salute garantita dall'art. 32 della Costituzione, egli deve pertanto adottare non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata (nonché quelle generiche dettate dalla comune prudenza), ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per la salvaguardia della sicurezza e della salute sul posto di lavoro.

ro (Cass. Civ. n. 3738/1995). Per far sì che TUTTE LE ALTRE MISURE siano nella propria responsabilità anche se non nella propria competenza, il T.U. chiede al datore di lavoro di nominare il RSPP che lo dovrà soccorrere con la propria professionalità, acquisita e certificata da un adeguato percorso formativo, alla cui diligenza qualificata affidare l'aggiornamento tecnico ed il miglioramento continuo del sistema di prevenzione aziendale. In tal senso va intesa p.e. la recente sentenza della suprema corte in merito alla responsabilità penale del RSPP che ricopre una posizione di garanzia anche in relazione all'obbligo di formazione e di vigilanza finalizzata ad evitare che i lavoratori, in virtù di un loro comportamento non attento, possano compromettere la propria integrità fisica (Sentenza n. 19523 del 15 maggio 2008). Specie quando l'obbligo di sicurezza fosse di tipo "innominato" (non normato da specifiche disposizioni di legge), la prova liberatoria a carico del datore di lavoro risulterà funzione della diligenza (ritenuta) esigibile e perciò correlabile alle conoscenze sperimentali e tecniche, agli standard di sicurezza adottati normalmente o da altre fonti analoghe (Cass. Civ. n. 16250/2003).

Se tra i punti salienti individuati dal Governo nel comunicato stampa del 1.4.2008:

1. *istituzione di organismi interministeriali di indirizzo politico, consultivi e di coordinamento con enti pubblici che hanno compiti di prevenzione, formazione, vigilanza, salute e sicurezza del lavoro;*
  2. *individuazione degli obblighi di datori di lavoro e dirigenti nonché dei requisiti della delega di funzioni;*
  3. *individuazione degli obblighi e delle responsabilità che gravano sui vari soggetti coinvolti nel processo produttivo;*
  4. *definizione dell'oggetto e delle modalità di valutazione del rischio;*
  5. *regolamentazione della protezione e prevenzione del rischio;*
  6. *obbligo del datore di lavoro alla formazione, informazione e addestramento del lavoratore;*
  7. *titoli e requisiti del medico competente alla sorveglianza sanitaria;*
  8. *disposizioni in materia di intervento per emergenza, pronto soccorso, prevenzione degli incendi;*
  9. *modalità di consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori; le statistiche degli infortuni e delle malattie professionali;*
  10. *nuovo apparato sanzionatorio,*
- troveremo sicuramente il modo di esprimere gli opportuni approfondimenti, oggi sembra, a chi scrive, più in-

teressante richiamare alcune delle novità che risultano in linea con gli obiettivi della legge delega. *Un T.U. di riordino, innovazione, coordinamento, semplificazione, il tutto finalizzato ad una maggiore prevenzione, a controlli più efficaci, oltreché alla diffusione di una cultura della sicurezza,* fortemente caratterizzato da:

1. l'ampliamento del *campo di applicazione* delle disposizioni in materia di salute e sicurezza, esteso a tutti i lavoratori (definiti dal punto a dell'articolo 2) che si inseriscano in un ambiente di lavoro, senza alcuna differenziazione di tipo formale (c.d. principio di effettività della tutela che implica la tutela di tutti coloro, a qualunque titolo, operano in azienda), inclusi i lavoratori autonomi, la clientela e senza escludere eventuali implicazioni con l'ambiente esterno;
2. l'attenzione al *benessere* che mette in primo piano l'importanza imprescindibile della persona, delle sue condizioni di vita intrecciate indissolubilmente con quelle sul posto di lavoro e dei suoi portati in ambito sociale e familiare. Il convincimento condivisibile con il legislatore che lo stato di benessere sul posto di lavoro possa essere fortemente compromesso da condizioni di disagio lavorativo e/o di stress cronico, fattori che rappresentano causa certa di danno e, potenzialmente, condizione base dell'ammalarsi dell'individuo e, di riflesso, della società;
3. il rafforzamento delle prerogative delle *rappresentanze in azienda*, in particolare di quelle dei rappresentanti dei lavoratori territoriali (capo III sezione VII);
4. la *formazione* intesa come un processo educativo, attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi ed alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti;
5. la rivisitazione e coordinamento delle *attività di vigilanza*, che, per eliminare sovrapposizioni e per migliorare l'efficacia degli interventi, punta su un sistema informativo pubblico – il SINP – al quale partecipano le parti sociali, con cui condividere i dati sugli infortuni, sulle ispezioni e sulle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Purtroppo ci troviamo già a denunciare una serie di attenuazioni degli obblighi come per esempio – ex art. 18 c.1 lett. r) – di comunicazione a fini statistici degli infortuni superiori a un giorno sospeso da Ministero del lavoro con lettera circolare del 22.05.08 fino all'emanazione dei provvedimenti di attuazione del nuovo sistema di rilevazione degli infortuni (SIGH!);

#### PROFESSIONE BANCARIO

**DIRETTORE RESPONSABILE**  
Bianca Desideri

Redazione:  
Roma, Viale Liegi, 48/b  
Tel. 06.8416336  
334.328-276  
Fax 06.8416343  
e-mail: bancario@falcri.it

**COMITATO DI DIREZIONE**

Salvatore Adinolfi  
Maria Angela Comotti  
Roberto Ferrari  
Maria Francesca Furfaro  
Marco Maiocchi  
Aleardo Pelacchi

Autorizzazione del Tribunale  
di Roma n. 17196  
del 30-3-1978  
Iscrizione al ROC n. 11110

Questo periodico è associato  
alla Unione Stampa  
Periodica Italiana



Impaginazione e stampa:  
Edizioni Grafiche Mantredi snc  
Via G. Mazzoni, 39/a  
00166 - Roma  
Tel. 06.6243159  
Fax 06.6140499

N. 9 settembre 2008  
Finito di stampare  
nel mese di settembre 2008

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

Scrivete a  
**bancario@falcri.it**  
per segnalare alla  
Redazione argomenti  
e temi di interesse  
generale da trattare  
e/o approfondire

6. alcune delle *definizioni* contenute nell'articolo 2, tra cui il richiamo esplicito alla «*responsabilità sociale delle imprese*» come integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate;
  7. il *modello di organizzazione e di gestione* (articolo 2-dd) come modello per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro e, su base volontaria, proposto come esimente dall'art. 30;
  8. le *responsabilità individuali*, specificate nei diversi articoli per le posizioni di garanzia, in particolar modo per l'attenzione, dedicata dagli artt. 17 e 18, al ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti, dall'art. 19 al ruolo attivo dei preposti, dall'art. 20 al ruolo attivo dei lavoratori;
  9. l'apertura al sindacato per quanto riguarda i *costi della sicurezza*;
  10. le strette analogie di gestione del rischio assimilate direttamente dalla *direttiva cantieri* (ex. 494/96), oggi regolata interamente dal Titolo IV e dagli Allegati da XIII a XXIII, per la gestione in sicurezza dell'*appalto* (art. 26) e l'introduzione del *Documento Unico Valutazione Rischio Interferenziale* (DUVRI);
  11. l'esigenza di redigere un nuovo – entro 1° gennaio 2009 – *Documento di Valutazione del Rischio* (DVR) aziendale in conformità degli artt. 28 e 29 del T.U.
- Come si comprende molte sono le novità che andremo ad approfondire e che vedranno come sempre la FALCRI in prima linea, quale Sindacato attore convinto e sensibile su temi da sempre particolarmente sentiti che fanno parte della nostra storia e che, oggi, sono contenute nel Testo Unico, tra queste:
- la valorizzazione di programmi volontari di *promozione della salute* secondo i principi della *responsabilità sociale*: processi aziendali e attività connesse con i diversi aspetti (qualità, ambiente, sicurezza, etica, sostenibilità) che, una volta identificate, saranno oggetto di pianificazione in modo che da poter essere svolte in condizioni controllate;
  - la valorizzazione del *ruolo della bilateralità* tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali nella definizione degli aspetti organizzativi e dei piani per la sicurezza, anche come supporto condiviso e partecipata per l'adempimento degli obblighi di sicurezza negli ambienti di lavoro da parte dei datori di lavoro;
  - la *formazione continua*, quale presupposto del modello organizzativo aziendale per la sicurezza basato sul Sistema di Gestione Sicurezza Lavoro (SGSL), ai fini di tutela dei lavoratori/lavoratrici tutti ma con particolare attenzione alle figure dei preposti e dei dirigenti che oggi, con il T.U., assumono posizioni di garanzia in quanto titolari di obblighi e competenze che, per poter trasformare le prassi in procedure, devono prevedere matrici operative che rispondano al criterio di chi deve fare cosa e come lo deve fare, attribuendo la responsabilità a chi ne ha la competenza secondo il modello volontario auspicato dall'art. 30;
  - le *buone prassi* per la valutazione dei rischi che, come definite al punto v) dell'art. 2 sono le soluzioni organizzative e/o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) con il contributo degli *organismi paritetici* di cui all'articolo 51.

#### CENTRI TERRITORIALI FALCRI

##### PIEMONTE

- Via Nizza, 150 - 10121 TORINO  
Tel/Fax 011/6624382  
Fax 011/6624735  
falcrict@libero.it

##### LOMBARDIA

- Via Mercato, 5 - 20121 MILANO  
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448  
info@falcrintesa.it

##### LIGURIA

- Vico San Matteo, 2/16  
16100 GENOVA  
Tel. 010/2476193 - Fax 010/2475391  
falcrige@libero.it

- Via Orefici, 8/7 - 16123 GENOVA  
Tel e fax 010/8603538  
falcri.bpvn@virgilio.it

##### VENETO

- Via della Montagnola, 37  
30174 VENEZIA - MESTRE  
Tel/Fax 041/5441133  
segreteria@liberofalcri.it

- Piazza Giovanni XXIII, 2  
35129 PADOVA  
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035  
falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

##### FRIULI VENEZIA GIULIA

- Via Valdirivo, 42-34122 TRIESTE  
Tel. 040/6773370-Fax 040/371234  
salcart@libero.it

- Vicolo Sottomonte, 11 - 33100 UDINE  
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629  
falcri.udine@libero.it

##### EMILIA ROMAGNA

- Via Guidotti, 21 - 40134 BOLOGNA  
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034  
falcricrisbo@libero.it

##### TOSCANA

- Via Martelli, 8 - 50122 FIRENZE  
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962  
info@falcrifirenze.it

##### UMBRIA

- Via Boncambi, 12 - 60123 PERUGIA  
Tel. 075/5693655  
Tel/Fax 075/5731000  
falcriperugia@dada.it

##### LAZIO

- Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA  
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343  
falcri@falcri.it

- Via Francesco Dell'Anno, 6/8  
00136 ROMA  
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223  
falcribancaroma@yahoo.it

##### MARCHE-ABRUZZO-MOLISE

- Via Pescara, 2/4 - 67100 L'AQUILA  
Tel/Fax 0862/649324  
falcricrispaq@yahoo.it

##### CAMPANIA

- Via S. Giacomo, 41 - 80132 NAPOLI  
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594  
falcri.napoli@virgilio.it

##### PUGLIA

- Via Putignani, 141 - 70122 BARI  
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726  
falcri.puglia@libero.it

- Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

##### CALABRIA E LUCANIA

- Via Roma, 28/D - 87100 COSENZA  
Tel. 0984/791741 - 791923  
Fax 0984/791961  
falcri.cosenza@tiscali.it

##### SICILIA

- Via Cerda, 24 - 90139 PALERMO  
Tel/Fax 091/6113684 - falcri.sicilia@tin.it

##### SARDEGNA

- Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI  
Tel/Fax 079/236617  
falcriсарdegna@tiscalinet.it