

dal 1930 al 1956

- **Codice Penale (artt. 437-451-589-590)**
 - **Codice Civile (art. 2087)**
 - **Costituzione della Repubblica (artt. 32-35-41)**
 - **DPR 547/55 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro": 406 articoli contenenti le nozioni tecnologiche essenziali per prevenire i rischi e le indicazioni su cosa deve essere fatto per la sicurezza dei lavoratori)**
 - **DPR 164/56 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni" : è una derivazione e specificazione del D.P.R. 547/55 per i cantieri e l'edilizia in generale dove l'incidenza infortunistica è maggiore)**
- DPR 303/56 ("Norme generali per l'igiene del lavoro" : segue le tracce del D.P.R. 547/55 con lo scopo di limitare le malattie professionali e i danni da scarsa igiene sul lavoro o da utilizzo di sostanze pericolose)**

**IL DATORE DI LAVORO DIVENTA UN VERO E PROPRIO
"DEBITORE DI SICUREZZA" NEI CONFRONTI DEI SUOI
DIPENDENTI**

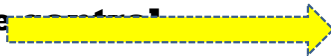
Burocrazia e sicurezza:

1955

**Approccio
command e control**

1994

D.Lvo 626/1994



1996

**Approccio
organizzativo
e gestionale**

2008

D.Lvo 81/2008



- **Sistema prescrittivo. settoriale, poco orientato alla prevenzione e molto alla protezione**
- **Eccessiva frammentazione legislativa**
- **Rispetto formale alla conformità**

Sistema orientato agli aspetti gestionali e organizzativi e alla prevenzione

**Nuovi istituti relazionali e definizione di ruoli e responsabilità di nuovi soggetti.
Rispetto sostanziale delle misure di prevenzione**

Burocrazia e sicurezza

Legge n. 300/1970 Statuto dei Lavoratori

il diritto dei lavoratori di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute

Burocrazia e sicurezza:

Legge n. 833/1978: Riforma Sanitaria

trasferisce la maggior parte dei compiti di vigilanza e di controllo dall'Ispettorato del Lavoro alle strutture periferiche delle ULSS (Servizi Territoriali di Prevenzione)

Circolari Ministeriali sulle lavorazioni con ammine aromatiche

DPR 962/82 sulle lavorazioni con cloruro vinile monomero

DPR 175/78 sui rischi industriali rilevanti (Direttiva Seveso)

Statuto dei diritti dei lavoratori

Art. 9 (Tutela della salute e dell'integrità fisica):

”I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”.



la costituzione italiana

Art.1 L'Italia è una Repubblica democratica FONDATA SUL LAVORO;

*Art.32 La Repubblica TUTELA LA SALUTE come
fondamentale diritto dell'individuo ;*

Art.35 La Repubblica TUTELA IL LAVORO in tutte le sue forme;

Art.41 L'iniziativa economica privata è libera.

*Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo
da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana;*

Art.27 La responsabilità penale è PERSONALE;

*Art. 112 Il Pubblico Ministero HA L'OBBLIGO di esercitare
l'azione penale*

art.2087 C.C.

“L’imprenditore è tenuto ad adottare 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.”

**IMPRENDITORE PRIMO E UNICO DESTINATARIO
DELL’ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA**

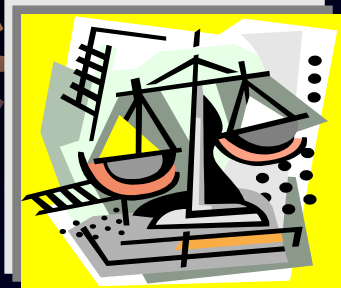


il codice civile

Art. 1176 (diligenza nell'adempimento)

Nell'adempiere l'obbligazione IL DEBITORE deve usare la diligenza del BUON PADRE DI FAMIGLIA .

Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di una attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.



il codice civile

*Art.2050 (responsabilità per l'esercizio di
attività pericolose)*

**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 avere adottato tutte le
misure idonee a evitare il danno.**

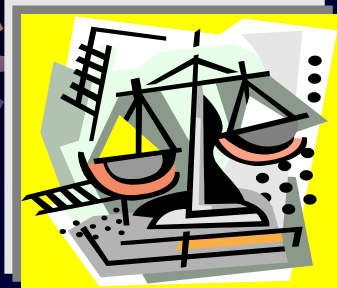


il codice civile

Art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro)

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende



il codice penale

Art. 43 (Reato doloso e Reato colposo)

Il delitto è doloso o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione.

E' colposo o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline

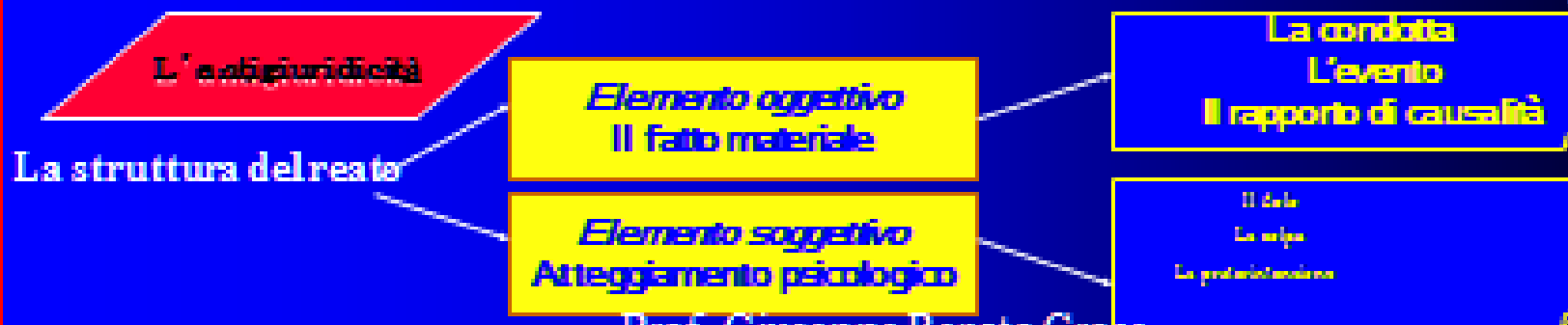


il reato: la struttura

Il reato è ogni fatto umano al quale l'ordinamento giuridico ricollega una sanzione penale che viene inflitta dall'autorità giudiziaria a seguito di un procedimento giurisdizionale, in quanto viene aggredito un bene giuridico tutelato dalla Costituzione.

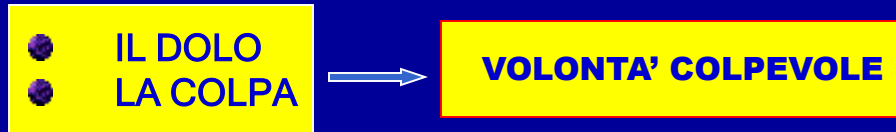
I reati si distinguono in DELITTI e CONTRAVVENZIONI (art.39 C.P.)

- **Delitti:** sono quei reati per i quali è prevista la pena: l'ergastolo, la reclusione, la multa, le sanzioni previste dal D.Lvo 274/2000 per i reati di competenza del Giudice di Pace;
- **Contravvenzioni:** sono quei reati per i quali è prevista la pena: l'arresto, l'ammenda, sanzioni previste dal D.Lvo 274/2000 per i reati di competenza del Giudice di Pace





l' elemento soggettivo



IL DOLO (art.42 C.P.)

STRUTTURA FORME

Elemento rappresentativo:

- ✱ conoscenza degli elementi naturalistici e normativi connessi con l'azione
- ✱ previsione dell' evento
- ✱ consapevolezza dell'assenza di cause di giustificazione

Elemento volitivo:

- volontà diretta a realizzare il fatto

Dolo generico: è sufficiente realizzare la fattispecie;
Dolo specifico: l'agente deve agire per un fine;
Dolo di danno: volontà di ledere il bene protetto;
Dolo di pericolo: si minaccia soltanto il bene protetto;
Dolo d'impeto: la decisione è improvvisa ed è eseguita
Dolo di proposito: trascorre del tempo tra ideazione e esecuzione; (*la premeditazione* invece è un'aggravante)
Dolo intenzionale/diretto e Dolo eventuale/indiretto

LA COLPA o IL RIMPROVERO (43 C.P.)

La struttura

- ❑ Mancanza di volontà del fatto
- ❑ Inosservanza delle regole di condotta preventiva
(*scritte* : leggi, regolamenti, ordini e discipline
non scritte : diligenza, prudenza, perizia)
- ❑ Attribuità dell'inosservanza all'agente

I tipi di colpa

- **Impropria:** l'evento è voluto ma è reato colposo (casi:
 - eccesso colposo in cause di giustificazione;
 - erronea supposizione di cause di giustificazione;
 - errore determinato da colpa)
- **Colpa Generica:** violazione di regole di diligenza;
- **Colpa Specifica:** violazione di norma specifiche;
- **Colpa InCosciente:** l'agente non si rende conto;
- **Colpa Cosciente:** l'agente si rende conto ma corre il rischio

- **La responsabilità oggettiva:** si risponde sul semplice rapporto di causalità (aberratio ictus e delicti; concorso nel reato proprio;
- **La preterintenzione:** l'evento è più grave di quello voluto dall'agente.



LA COLPA PREVENZIONALE

L'INERZIA COLPEVOLE RISPETTO A UN DOVERE DI ATTIVAZIONE IMPOSTO DALLA LEGGE:

SI E' RESPONSABILI DI UNA SITUAZIONE PERICOLOSA PER CUI SI PREVEDE SI VERIFICHIL'EVENTO DANNOSO E NON SI INTERVIENE PER EVITARLO

SI E' RESPONSABILI ANCHE SE NON SI E' A CONOSCENZA DI UN EVENTO DANNOSO CHE SI DOVEVA E POTEVA PREVEDERE E NON SI E' INTERVENUTI

LA COLPA PER PREVISIONE

La **COLPA PREVENZIONALE** consiste nel non avere assolto al **DOVERE** di **CONOSCIBILITA'** imposto dal legislatore in riferimento a situazioni di pericolo da cui è derivato l'evento dannoso.

Il legislatore impone ai debitori della sicurezza in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro due doveri che debbono coesistere

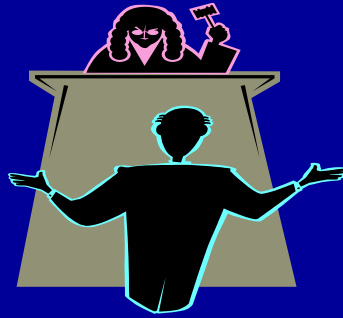
DOVERE DI ADEMPIMENTO

Non restare inerti dinanzi agli obblighi di Attivazione previsti dalle norme Antinfortunistiche e d'igiene sul lavoro

- 1) in presenza di condotta omissiva si risponde per l'evento che si POTEVA o DOVEVA PREVEDERE;
- 2) in presenza di condotta omissiva se la situazione che ha causato l'evento non era conoscibile si risponde se non ci si è attivati per conoscerla.

DOVERI DI PREVENZIONE

- ATTIVARSI sempre per prevedere ciò che si DEVE prevedere
- ATTIVARSI sempre per prevedere ciò che SAREBBE POSSIBILE o PROBABILE PREVEDERE



Le norme di sicurezza hanno la caratteristica di essere sanzionate penalmente, col risultato che la sola violazione di una norma di sicurezza costituisce reato.

Pertanto non si commette reato solo quando si verifica l'infortunio: si commette reato quando non viene osservata la norma di sicurezza;

se poi, in conseguenza della violazione antinfortunistica, si verifica anche un infortunio, i reati commessi diventano due:

- ☐ **una contravvenzione** *(esempio: dovevi dare dettagliate informazioni al lavoratore o dovevi verificare che il preposto sorvegliasse e vigilasse e non lo hai fatto);*
- ☐ **un delitto** *(in conseguenza di ciò un lavoratore ha subito un infortunio).*

La nuova organizzazione della sicurezza

Filosofia della prevenzione

Con la istituzione della Comunità Europea nasce la necessità di mutare la concezione " burocratica" della Sicurezza

Le varie DIRETTIVE emesse dalla Comunità vengono recepite nella nostra legislazione attraverso diversi Decreti Legislativi.

Il più significativo è costituito dal D.Lvo 626/96 che introduce un Sistema organizzato di sicurezza in visione di « **prevenzione** »

GAIOBALE – PROGRAMMATO – INFORMATO - PARTECIPATO

Non è vero che la SICUREZZA COSTA!!

LA SICUREZZA è PROFITTO

La sicurezza deve essere promossa a valore d'impresa
L'OBBLIGO LEGISLATIVO DEVE ESSERE ASSIMILATO NELLA POLITICA

AZIENDALE DOVE:

i piani ed i programmi per la sicurezza influenzano la pianificazione strategica dell'azienda e soprattutto l'informazione e la formazione, la consultazione e la partecipazione, da obblighi di legge, diventano cultura e metodo aziendale

D.Lgs. 19 giugno 1994 n. 626

**ATTUAZIONE DI 11 DIRETTIVE
RIGUARDANTI IL
MIGLIORAMENTO DELLA
SICUREZZA E DELLA SALUTE
DEI LAVORATORI DURANTE IL
LAVORO**

D.Lgs. 19 giugno 1994 n. 626

Principi generali di PREVENZIONE

- ❑ *Eliminazione del rischio*
- ❑ *Riduzione del rischio alla fonte*
- ❑ *Prevenzione integrata (misure tecniche, produttive e organizzative)*
- ❑ *Sostituzione del pericoloso con il meno o il non pericoloso*
- ❑ *Rispetto dei principi ergonomici*
- ❑ *Priorità delle misure di protezione collettiva*
- ❑ *Limitazione al minimo del numero degli esposti*
- ❑ *Uso limitato di agenti chimici, fisici e biologici*
- ❑ *Controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi, ecc.*

Il Decreto Legislativo n. 81/2008

Il D.Lgs. n. 81/2008 contiene le norme per la tutela della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, e tutti coloro che possono essere equiparati ai lavoratori, esempio gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i volontari

- E' la normativa fondamentale italiana in tema di valutazione e prevenzione da tutti i rischi sul lavoro;**
- Prescrive misure di tutela in tutte le aziende, grandi e piccole, pubbliche e private;**
- Ricomprensive tutte le normative precedenti sulla salute, l'igiene e la sicurezza sul lavoro, assorbendo e abrogando anche i DPR degli anni 1955/56 e il D.Lgs. 626/94;**
- Contiene obblighi e diritti, prescrizioni e sanzioni;**
- Non contiene alcune normative particolari, per le quali vigono altri decreti, ad esempio gli obblighi di valutazione dei rischi per la lavoratrici in gravidanza, maternità e puerperio (D.Lgs. 151/2001), le norme per la prevenzione degli incidenti rilevanti (D.Lgs.334/99,M "Seveso") e le norme sulla sicurezza antincendio e sulla gestione delle emergenze (D.M.10/3/98);**

Tab. 1.1 - Definizioni dell'art. 2 comma 1 del TU

Lettera Termine Definizione

a) **Lavoratore** Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito e' equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

b) **Datore di lavoro**

generalità

Il D. Lgs. 81/2008: il punto di arrivo!!

Il decreto 81 impone l'obbligo al soggetto che ha la titolarità del
potere di spesa, cioè al **DATORE DI LAVORO**
di progettare e realizzare il proprio sistema di sicurezza aziendale,
effettuando la **VALUTAZIONE DEI RISCHI**



FILOSOFIA DEL DECRETO

❖ **Anni '50 (primi DPR sulla sicurezza):**

Filosofia della protezione:

Eliminazione o riduzione delle condizioni pericolose

❖ **Anni '90 (direttive europee e decreto 626/94)**

Filosofia della prevenzione:

Riconoscimento preventivo dei rischi e predisposizione delle misure per agire sulle azioni pericolose

❖ **Anno 2008 (Testo Unico)**

Filosofia della programmazione e organizzazione della sicurezza, per conferire effettività ed efficacia all'azione di prevenzione:

Predisposizione dei sistemi di controllo dell'efficacia e dell'efficienza delle misure adottate

• Ripartizione intersoggettiva dell'obbligo di sicurezza e salute fra i ruoli della linea gerarchico-funzionale

ALCUNE DEFINIZIONI SIGNIFICATIVE

(art. 2 comma 1 del TU 81/2008 smi)

a) **LAVORATORE** : **persona** che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al D.Lvo n. 468/1997, e successive modificazioni;

DEFINIZIONI (segue)

(art. 2 comma 1 del TU 81/2008 smi)

b) **DATORE DI LAVORO**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) **ADDESTRAMENTO**: Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

DEFINIZIONI (segue)

(art. 2 comma 1 del TU 81/2008 smi)

d) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE :

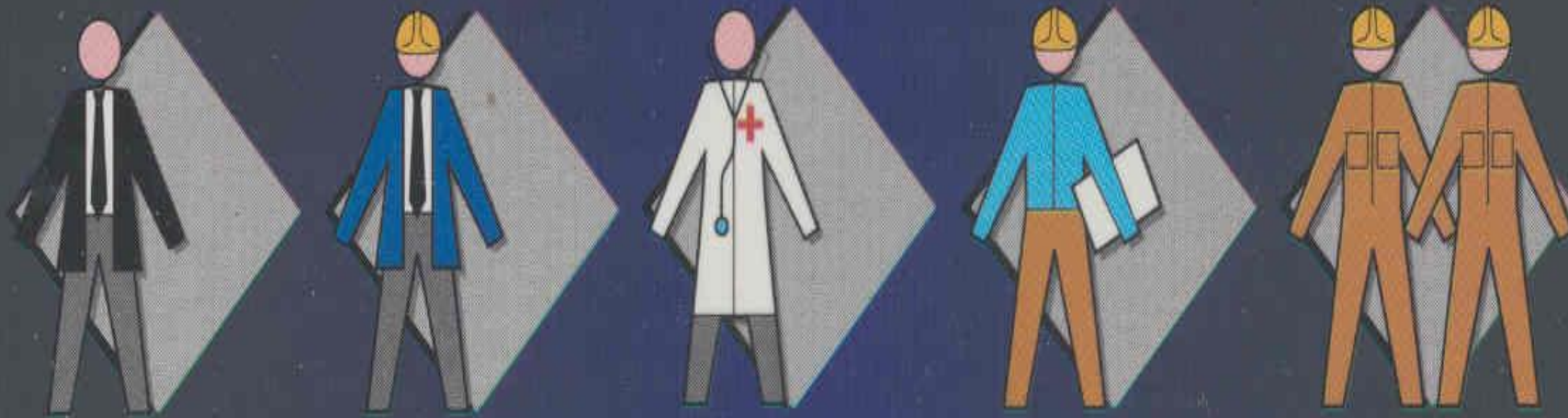
Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

E) RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE: Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Il D.Lgs. 81/2008 è una normativa complessa e articolata con le seguenti caratteristiche:

- **Sistema Organizzato** : la salute e sicurezza sono elementi fondamentali nei processi organizzativi delle attività aziendali;
- **Partecipato** : tutte i vari soggetti devono partecipare attivamente al miglioramento continuo della sicurezza;
- **Informato** : l'informazione e formazione dei lavoratori è l'aspetto più importante. Ogni scelta organizzativa, ogni cambiamento deve essere messo a conoscenza delle varie figure;
- **Programmato** : le misure d'intervento, per il miglioramento continuo della sicurezza, devono essere realizzate secondo un programma preciso, condiviso con i vari soggetti.

I nuovi Soggetti responsabili



*Datore
di
lavoro*

*Responsabile del
servizio prevenzione e
protezione*

*Medico
competente*

*Rappresentante
dei lavoratori*

Lavoratori

Organizzazione della sicurezza

**RAPPRESENTANTE
DEI LAVORATORI
PER LA
SICUREZZA**

**MEDICO
COMPETENTE**

**RESPONSABILE
DEL SERVIZIO**

DIRIGENTE

Datore di lavoro

PREPOSTO

**LAVORATORI
incaricati del
PRONTO
SOCCORSO**

**LAVORATORI
incaricati della
PREVENZIONE**

Prof. Dr. Giuseppe Croce

**LAVORATORI
incaricati per
L'EMERGENZA**

STRUTTURA DINAMICA DELLA PREVENZIONE



Il datore di lavoro

(art. 2, c. 1 lett. b)

è “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, c. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale; esso è individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conta dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo.”

Definizione di unità produttiva: "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi e dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale" (art. 2, comma 1, lett. f)

Art. 17: obblighi non delegabili

1. Designazione del RSPP
2. Valutazione dei rischi
3. Elaborazione (ed approvazione) del DVR e DUVRI

Art. 18: obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Nomine e designazioni:

- Medico Competente
- Addetti alle Emergenze

Riunione periodica

Scelta e manutenzione
delle attrezzature e DPI

Informazioni a SPP e MC

DVR
DUVRI

**consegna a
RLS**

DATORE DI LAVORO

PUBBLICO

Dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non con qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il DL coincide con l'organo di vertice medesimo.

PRIVATO

1. Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore
2. Soggetto che ha la responsabilità dell'impresa o unità produttiva (*stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e Tecnico funzionale*) in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

il datore di lavoro pubblico

(art. 2 primo comma lett. b) D.Lvo 81/2008)

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 , comma 2, del D.Lvo.165/01per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni, tenendo conto dell'ubicazione,dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo

IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ

L'articolo 299 del D.lgs. 81/08 stabilisce che: *"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) (datore di lavoro), d) (Dirigente), ed e) (Preposto), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti"*.

Dunque, almeno in teoria, si possono individuare il datore di lavoro di fatto, il dirigente di fatto, il preposto di fatto.

Per il principio di effettività, incarichi scritti e deleghe sono irrilevanti qualora non corrispondano all'organizzazione sostanziale presente in azienda.

La dipendenza gerarchica dal datore di lavoro del preposto, ma anche del dirigente, impone loro l'obbligo di riferire le eventuali iniziative intraprese ai fini della prevenzione dei rischi lavorativi, nonché gli esiti dell'attività di sorveglianza e controllo svolta.

E' opportuno, quindi, che i Dirigenti scolastici definiscano chiaramente per ogni incarico, le attribuzioni e le competenze richieste al soggetto incaricato.

la Corte di Cassazione (sentenza n°14507/2011) ha ribadito, come già affermato da precedente giurisprudenza, che è configurabile, ai sensi dell'art. 2087 c.c., la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio subito da un dipendente anche a fronte di una condotta imprudente di quest'ultimo **"se tale condotta è stata determinata, o quanto meno agevolata, da un assetto organizzativo del lavoro non rispettoso delle norme antinfortunistiche, assetto conosciuto o colpevolmente ignorato dal datore di lavoro, che nulla abbia fatto per modificarlo al fine di eliminare ogni fonte di possibile pericolo"**. L'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute del lavoratore in quanto bene primario e indisponibile sussiste, quindi, anche in relazione alle condotte volontarie e di segno contrario del dipendente e, precisa la Suprema Corte, il risarcimento del danno subito dal lavoratore per l'infortunio, dipendente dalla mancata predisposizione delle misure necessarie e a tutelare l'integrità fisica dei dipendenti, va ricompreso nell'ampia accezione di credito di lavoro essendo tale danno di origine contrattuale e strettamente connesso con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

- (Cass. Pen., sez. IV, 1/7/93) ***i dirigenti sono coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicurezza, controllare le modalità del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e competenze, sulla regolarità dell'antifortunistica delle lavorazioni.***
- (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98) ***Chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e da esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo***

Si evince, quindi, che per identificare la figura del **dirigente** debbono ricorrere le seguenti condizioni:

1. Deve essere l'alter ego del Datore di Lavoro
2. Deve avere autonomia decisionale
3. Deve avere ampi margini di discrezionalità
4. Deve avere la possibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro

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

**Corte di Cassazione, IV Sez. pen. - Sentenza 8 febbraio 2008, n. 6277 :
*"i collaboratori del datore di lavoro sono, al pari di quest'ultimo, da considerare, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti o preposti e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, destinatari iure proprio dell'osservanza dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega ad hoc".***

(Cassazione Penale Sezione IV n° 41951/2006

“ La norma antinfortunistica mira a salvaguardare l'incolumità del lavoratore non soltanto dai rischi derivanti da accidenti o fatalità ma anche da quelli che possono scaturire da sue stesse avventatezze, negligenze e disattenzioni, purchè normalmente connesse all'attività lavorativa, cioè abnormi e non esorbitanti dal procedimento di lavoro”

Il datore di lavoro

(art. 2, c. 1 lett. b)

Chiarissimo il monito della Cassazione !!!!

Le norme di sicurezza predisposte per evitare pericoli alla integrità fisica del lavoratore debbono essere fatte rispettare **anche contro la volontà del lavoratore stesso**, pertanto il datore di lavoro che non espliciti la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme medesime è ritenuto sempre responsabile. Il Datore di lavoro deve pretendere l'applicazione delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori, usando tutta l'autorità di cui è investito e adottando anche provvedimenti sanzionatori a carico dei lavoratori avventati

Evidentemente non costituisce causa di esclusione della responsabilità del datore di lavoro rispetto all'infortunio occorso al lavoratore la circostanza che quest'ultimo abbia contravvenuto alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, Soltanto una condotta caratterizzata da abnormità, ed eccezionalità esime da ogni responsabilità il datore di lavoro, il dirigente e il preposto

DIRIGENTI

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

PREPOSTI

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Il Dirigente

(art. 2 c. 1 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i.)

Il datore di lavoro è la figura centrale e quindi necessaria nell'azienda mentre il dirigente o il preposto sono figure eventuali in quanto legate alle dimensioni della azienda: infatti, ordinariamente, sono presenti solo in aziende di dimensioni medie o grandi. Fino all'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008 non era rinvenibile nella normativa antinfortunistica una definizione della figura di dirigente L'art. 2 D.Lgs. 626/94 definiva, infatti soltanto le figure del datore di lavoro e del lavoratore.

L'art. 2 c. 1 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008 definisce, quindi, il dirigente: *“persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”*

Il Dirigente

(art. 2 c. 1 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i.)

Dovere di organizzazione significa che i dirigenti, devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell'impresa e stabilite dalle norme, devono controllare le modalità del processo di lavorazione ed attuare nuove misure, **anche se non previste dalla normativa**, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione soprattutto a quelle particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste e non prevedibili dal legislatore e dalle quali possono derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio.

I dirigenti devono altresì avvalendosi delle conoscenze tecniche e dei poteri connessi l'incarico, vigilare, per quanto possibile, sulla regolarità antinfortunistica delle lavorazioni, dare istruzioni — anche di normale prudenza — affinché tali lavorazioni possano svolgersi nel migliore dei modi; In ogni caso, quando non sia possibile assistere direttamente a tutti i lavori, devono organizzare la produzione con una ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti (***preposti***) in misura tale da impedire la violazione della normativa.”

- (Cass. Pen., sez. IV, 1/7/93) ***i dirigenti sono coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicurezza, controllare le modalità del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e competenze, sulla regolarità dell'antifortunistica delle lavorazioni.***
- (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98) ***Chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e da esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo***

Si evince, quindi, che per identificare la figura del **dirigente** debbono ricorrere le seguenti condizioni:

1. Deve essere l'alter ego del Datore di Lavoro
2. Deve avere autonomia decisionale
3. Deve avere ampi margini di discrezionalità
4. Deve avere la possibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro

« LA VESTE DI DIRIGENTE NON RICHIEDE NECESSARIAMENTE POTERI DI SPESA. QUESTI, INDIPENDENTEMENTE DALLA DELEGA E PER ATTRIBUZIONE “ IURE PROPRIO “ e “ OPE LEGIS” E’ GARANTE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO NELL’AMBITO DELLA SFERA DI RESPONSABILITA’ GESTIONALE»

Illuminante è l’insegnamento che discende da questa sentenza della Corte di Cassazione in merito alla figura ed alle responsabilità del “dirigente” ex D. Lgs. 9/4/2008 n. 81.

Il Dirigente secondo la Cassazione, è garante della sicurezza sul lavoro per attribuzione ope legis e nell’ambito della sfera di responsabilità gestionale, indipendentemente dalla delega e dall’eventuale potere di spesa che gli può attribuire il Datore di lavoro.

Il preposto

(art. 2 del D.Lgs. 81/08):

Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Obblighi

(art. 19 T.U. 81/2008 e smi)

1. Sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei lavoratori, dei loro obblighi, delle disposizioni aziendali e dell'uso di DPI e, in caso di inosservanza, informare i diretti superiori
2. Verificare affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a rischi gravi e specifici
3. Richiedere l'osservanza delle misure di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, abbandonino il posto di lavoro pericoloso
4. Astenersi, salvo eccezioni motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività in una situazione in cui persiste un pericolo grave
5. Segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi e delle attrezzature e di DPI e ogni altra condizione di pericolo
6. Frequentare appositi corsi di formazione

Il preposto

Giova ricordare che per individuare la figura di **preposto** non è necessario alcun atto formale di nomina da parte del dirigente scolastico, essendo tale figura individuabile già sulla base dei compiti concretamente svolti dal soggetto individuato, così come recita l'art. 299 del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Il preposto, infatti, è uno dei soggetti garanti dell'assolvimento dell'obbligazione di sicurezza, iure proprio, e pertanto non è necessario alcun atto formale di nomina da parte del Dirigente Scolastico. La condizione necessaria è quella che svolga un compito operativo effettivo (coordinamento, comando, controllo di altri soggetti).

A maggior ragione per essere "preposti" non è necessaria alcuna "delega" come definita dal D.Lgs. 81/2008, art. 16.

Per essere preposti quindi debbono ricorrere due condizioni:

- ***esercitare di fatto un potere di comando verso altri soggetti***
- ***essere riconosciuto dagli altri ad essere comandati.***

Il servizio di prevenzione e protezione

(Art.2, lett.l) D.Lgs. 81/2008)

**INSIEME DI PERSONE (identificati come ADDETTI al
Servizio), SISTEMI E MEZZI ESTERNI
O INTERNI ALL'AZIENDA, FINALIZZATI
ALL'ATTIVITA' DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
DAI RISCHI PROFESSIONALI NELL'AZIENDA
OVVERO UNITA' PRODUTTIVA**

Il servizio di prevenzione e protezione

PROVVEDE

a)

**ALL'ACCERTAMENTO
DEI FATTORI DI
RISCHIO**

b)

**ALLA VALUTAZIONE
DEI RISCHI**

c)

**ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PER LA
SICUREZZA E LA SALUBRITA' NEI LUOGHI DI
LAVORO**

*Nel rispetto della normativa vigente, sulla base della
specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale*

Produrre analisi e statistiche infortuni

Organizzare e controllare la gestione della sicurezza

Gestire la Sorveglianza sanitaria

Gestire i programmi di informazione e di formazione

Gestire il servizio emergenze

Progettare i posti di lavoro

***ALTRI COMPITI
DEL S.P.P.***

Gestire i mezzi di sicurezza e i D.P.I.

Gestire le procedure di sicurezza

Gestire la qualità e l'ambiente

Monitorare i processi lavorativi per l'attuazione della sicurezza

Gestire i piani di sicurezza ed emergenza

Il medico competente

- a) Collabora con il datore di lavoro e con il SPP sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- b) Effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art.41;
- c) Esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art.41
- d) Istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;
- e) Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f) Informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

- g) Comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art.35, ai RLS, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;
- h) Congiuntamente con il RSPP, visita gli ambienti di lavoro almeno 1 volta l'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza; (la frequenza può essere ridotta a una volta l'anno D.M. 16/01/97 in caso di aziende fino a 200 addetti, o quando, sempre fino a 200 addetti, esiste una valutazione congiunta del DDL, del RSPP, del M.C., e del RLS con dichiarazione custodita in azienda;
- i) Fatti salvi i controlli sanitari di cui alla lettera b), effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
- l) Collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;
- m) Collabora all'attività di formazione e informazione;

Le funzione del RLS

Il rappresentante dei lavoratori ha diritto di accesso ai luoghi ove si svolgono le attività lavorative. Inoltre gli sono attribuiti un fascio di ulteriori diritti:

a) Di consultazione in ordine alla:

- Individuazione e valutazione dei rischi;
- Programmazione, realizzazione e verifica degli interventi di prevenzione
- Designazione degli addetti alla sicurezza, antincendio, evacuazione e pronto soccorso
- Organizzazione della formazione alla sicurezza

- b) di informazione: sulla documentazione aziendale afferente la sicurezza e sugli atti degli organi di vigilanza;
- c) di formazione alla sicurezza;
- d) di individuazione ed attuazione di misure di prevenzione;
- e) Di osservazione, in occasione di visite ispettive e verifiche obbligatorie;
- f) Di proposta, in merito all'attività di prevenzione;
- g) Di partecipazione alla riunione periodica annuale di prevenzione e protezione dai rischi;
- h) Di ricorso all'autorità di vigilanza, qualora ritenga insufficienti o inidonee le misure di sicurezza apprestate.
- i) Può avere su richiesta copia del documento di valutazione dei Rischi e del Registro infortuni

Inoltre il rappresentante deve disporre del tempo necessario senza perdita di retribuzione, dei mezzi necessari e non deve subire pregiudizio alcuno.

IL LAVORATORE

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

GENERALI

Conformemente alla formazione,
all'istruzione ed ai mezzi ricevuti,
ciascun lavoratore

DEVE

prendersi cure della propria salute
e sicurezza e di quella delle altre
persone presenti nel luogo di lavoro
su cui possono ricadere gli effetti
delle sue azioni ed omissioni

SPECIFICI

Nell'uso delle attrezzature
↓

ciascun lavoratore

DEVE

- sottoporsi ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro
- usare le attrezzature di lavoro conformemente all'informazione,

L'inosservanza degli obblighi è punita
Con l'arresto o l'ammenda

OBBLIGHI SPECIFICI DEI LAVORATORI/STUDENTI

Ciascun lavoratore/studente deve :

- Prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti in aula e in laboratorio, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.
- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal personale scolastico ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- Utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i prodotti e le attrezzature di lavoro.
- Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi loro a disposizione.
- Segnalare immediatamente al Personale Scolastico le deficienze dei mezzi e dispositivi nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui si viene a conoscenza.
- Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.
- Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri studenti o lavoratori.
- Rispettare i divieti e gli avvertimenti evidenziati dalla segnaletica esposta.
- Mantenere il posto di lavoro sempre in ordine e pulito, in quanto il disordine e l'ingombro possono provocare cadute e in ogni caso, ostacoli al movimento.
- Non utilizzare cuffie durante l'utilizzo di macchinari.
- Mantenere in ordine il pavimento dei luoghi di lavoro e di passaggio, segnalare eventuali liquidi che possono renderlo scivoloso.
- Non occupare percorsi d'emergenza con materiali e oggetti.
- Non chiudere o impedire la libera apertura delle porte d'emergenza.
- Non imbrattare o rendere poco visibili i cartelli di segnalazione dei percorsi di fuga.

ART. 20

(obblighi dei lavoratori)

I lavoratori devono in particolare:

- a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Art. 36

(Informazione ai lavoratori GENERICA)

1) Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a.sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- b.sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c.sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza, PS e antincendio;
- d.sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

(Informazione ai lavoratori SPECIFICA)

2) Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a.sui rischi specifici cui e' esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- b.sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c.sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

FORMAZIONE

**LE ATTREZZATURE DEVONO
SODDISFARE LE DISPOSIZIONI
LEGISLATIVE**

**L'INFORMAZIONE
deve risultare
COMPENSIBILE ai
lavoratori**

**IL DATORE DI LAVORO PROVVEDE CHE I
LAVORATORI DISPONGANO DI OGNI INFORMAZIONE
E ISTRUZIONE NECESSARIA ALL'USO DELLA
MACCHINA RELATIVAMENTE:**

**ALLE CONDIZIONI
DI IMPIEGO**

**ALLE SITUAZIONI
ANOMALE PREVEDIBILI**

**SULLA BASE DELL'ESPERIENZA ACQUISITA
DURANTE LA SUA UTILIZZAZIONE**

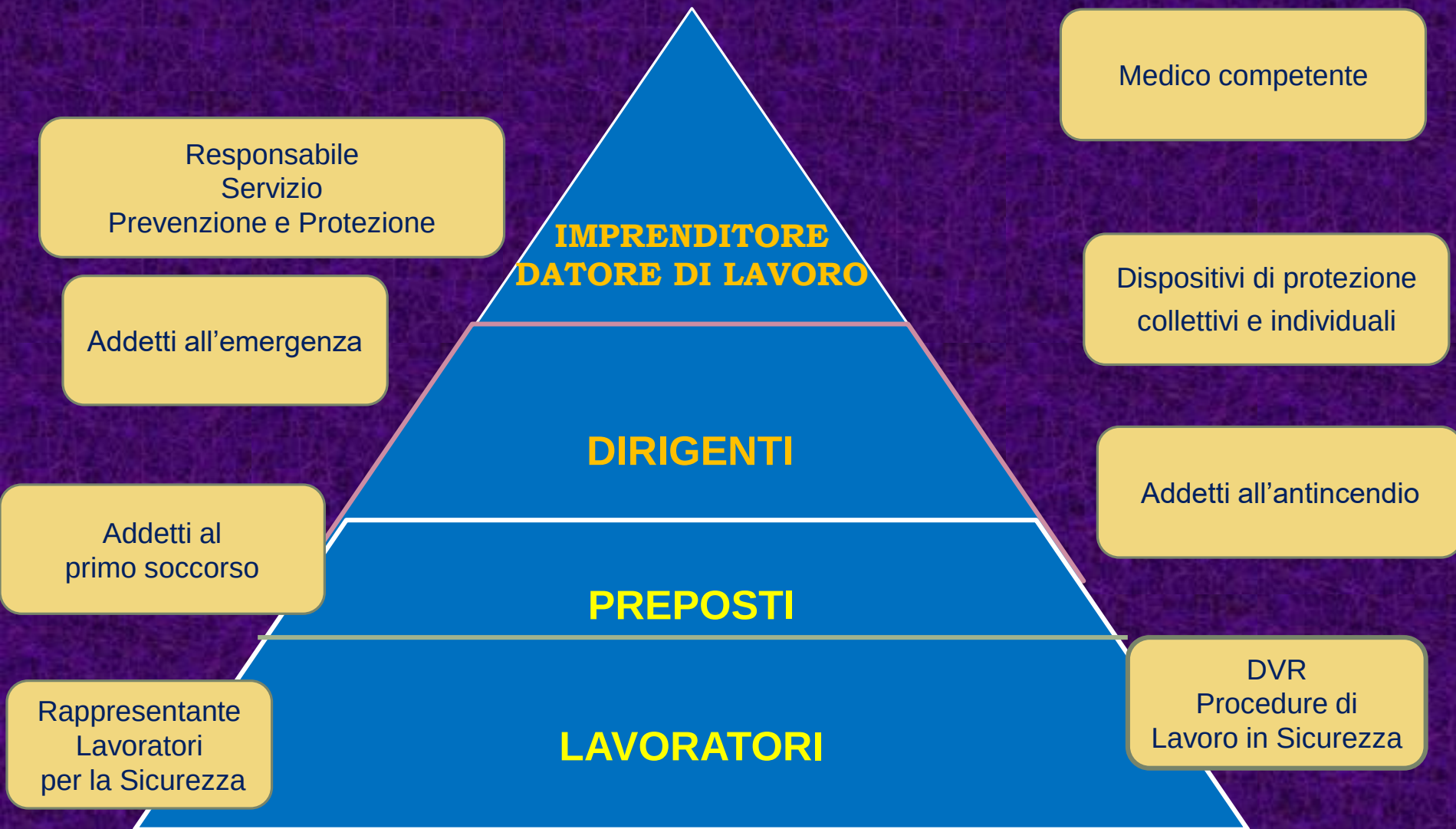
FORMAZIONE

IL DATORE SI ASSICURA CHE:

I LAVORATORI
RICEVANO UNA
FORMAZIONE
ADEGUATA
ALL'USO DELLE
ATTREZZATURE

PER LE ATTREZZATURE
CHE RICHIEDONO
CONOSCENZE E
RESPONSABILITA'
I LAVORATORI RICEVANO
UN ADDESTRAMENTO
ADEGUATO PER UN USO
CORRETTO E SPECIFICO

la piramide della sicurezza in azienda



I RISCHI

I FATTORI DI RISCHIO

I rischi lavorativi presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in:

- *Rischi per la sicurezza*
- *Rischi per la salute ed igienico-sanitari*
- *Rischi trasversali od organizzativi*

Per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, la valutazione dei rischi può portare ai seguenti risultati:

- *assenza di rischio di esposizione;*
- *presenza di esposizione controllata entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa;*
- *presenza di un rischio di esposizione.*

Nel primo caso non sussistono problemi con lo svolgimento delle lavorazioni.
Nel secondo caso la situazione deve essere mantenuta sotto controllo periodico.
Nel terzo caso si dovranno attuare i necessari interventi di prevenzione e protezione secondo la scala di priorità prevista dall'art. 4 del decreto legislativo n. 626/94.

I Rischi vengono analizzati attraverso la valutazione dei Fattori di rischio applicabili alle singole aree di suddivisione dell'unità produttiva

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

AREE DI TRANSITO

SPAZI DI LAVORO

SCALE

MACCHINE

ATTREZZI MANUALI

MANIPOLAZIONE MANUALE DI OGGETTI

IMMAGAZZINAMENTO DI OGGETTI

IMPIANTI ELETTRICI

APPARECCHI A PRESSIONE

RETI E APPARECCHI DISTRIBUZIONE A GAS

APPARECCHI DI SOLLEVAMENTO

MEZZI DI TRASPORTO

RISCHI DI INCENDIO ED ESPLOSIONE

RISCHI CHIMICI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
COMPITI, FUNZIONI E RESPONSABILITA'
ANALISI, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO
FORMAZIONE
INFORMAZIONE
PARTECIPAZIONE
NORME E PROCEDIMENTI DEL LAVORO
MANUTENZIONE
DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI
EMERGENZA, PRONTO SOCCORSO
SORVEGLIANZA SANITARIA

I RISCHI DI NATURA INFORTUNISTICA

- 1. Carenze strutturali dell'ambiente di lavoro*
- 2. Carenze di sicurezza su macchine e apparecchiature*
- 3. Manipolazione di sostanze pericolose*
- 4. Carenza di sicurezza elettrica*
- 5. Incendio e/o esplosione*

CARENZE STRUTTURALI DELL'AMBIENTE DI LAVORO

relativamente a :

- *Altezza dell'ambiente*
- *Superficie dell'ambiente*
- *Volume dell'ambiente*
- *Illuminazione (normale e in emergenza)*
- *Pavimenti (lisci o sconnessi)*
- *Pareti (semplici o attrezzate: scaffalatura, apparecchiatura)*
- *Solai (tenuta)*
- *Soppalchi (destinazione, praticabilità, tenuta, portata)*
- *Botole (visibili e con chiusura a sicurezza)*
- *Uscite (in numero sufficiente in funzione del personale)*
- *Porte (in numero sufficiente in funzione del personale)*
- *Locali sotterranei (dimensioni, ricambi d'aria)*

CARENZE DI SICUREZZA SU MACCHINE E APPARECCHIATURE

- *Protezione degli organi di avviamento*
- *Protezione degli organi di trasmissione*
- *Protezione degli organi di lavoro*
- *Protezione degli organi di comando*
- *Macchine con marchio Ce (riferimento direttiva macchine 89/392 Cee emendata)*
- *Macchine prive di marchio Ce (riferimento al dpr 547/55)*
- *Protezione nell'uso di apparecchi di sollevamento*
- *Protezione nell'uso di ascensori e montacarichi*
- *Protezione nell'uso di apparecchi a pressione (bombole e circuiti)*
- *Protezione nell'accesso a vasche, serbatoi, piscine e simili*

SOSTANZE PERICOLOSE

- *Sostanze infiammabili*
- *Sostanze corrosive*
- *Sostanze comburenti*
- *Sostanze esplosive*

SICUREZZA ELETTRICA

- Idoneità del progetto*
- Idoneità d'uso*
- Impianti a sicurezza intrinseca in atmosfere a rischio di incendio e/o esplosione*
- Impianti speciali a caratteristiche di ridondanza*

INCENDIO O/E ESPLOSIONE

- *Presenza di materiali infiammabili d'uso*
- *Presenza di armadi di conservazione (caratteristiche strutturali e di aerazione)*
- *Presenza di depositi di materiali infiammabili (caratteristiche strutturali di ventilazione e di ricambi d'aria)*
- *Carenza di sistemi antincendio*
- *Carenza di segnaletica di sicurezza*

RISCHI PER LA SALUTE E IGIENICO-SANITARI

1. AGENTI CHIMICI

Si tratta di sostanze tra loro anche molto diverse, misurabili quantitativamente con appropriate tecniche e strumentazioni. L'impiego di sostanze chimiche, tossiche o nocive comporta rischi in relazione a:

- ingestione;
- contatto cutaneo;
- inalazione per presenza di inquinanti aerodispersi sotto forma di: polveri; fumi; nebbie; gas; vapori.

AGENTI FISICI

RUMORE

Presenza di apparecchiatura rumorosa durante il ciclo operativo e di funzionamento con propagazione dell'energia sonora nell'ambiente di lavoro.

Ultrasuoni

VIBRAZIONI

Presenza di apparecchiatura e strumenti vibranti, con propagazione delle vibrazioni a trasmissione diretta o indiretta.

RADIAZIONI NON IONIZZANTI

Presenza di apparecchiature che impiegano radiofrequenze, microonde, radiazioni infrarosse ecc.

- sorgenti di radio frequenze
- sorgenti di microonde
- radiazioni infrarosse
- radiazioni ultraviolette
- luce laser

MICROCLIMA

Carenze nella climatizzazione dell'ambiente per quanto attiene alla:

- temperatura
- umidità relativa
- ventilazione
- calore radiante
- condizionamento

ILLUMINAZIONE

Carenze nei livelli di illuminamento ambientale e dei posti di lavoro (in relazione alla tipologia della lavorazione fine, finissima ecc.).

Non osservanza delle indicazioni tecniche previste in presenza di videoterminali.

FATTORI BIOMECCANICI

I carichi da movimentare manualmente, posizioni da assumere per prolungati periodi di tempo, movimenti ripetitivi, ecc., sono fattori di tipo tra loro diverso, accomunati dal meccanismo con cui possono determinare patologie e cioè quello di sottoporre determinati segmenti del corpo (principalmente nelle componenti articolari e muscolotendinee) a sollecitazioni superiori a quelle tollerabili.

I RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:

- processi di lavoro usuranti: per es. lavori in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno;
- pianificazione degli aspetti attinenti alla sicurezza e la salute: programmi di controllo e monitoraggio;
- manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza;
- procedure adeguate per far fronte agli incidenti e a situazioni di emergenza;
- movimentazione manuale dei carichi;
- lavoro ai Vdt (es. data entry).

2.FATTORI PSICOLOGICI:

- intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro;
- carenze di contributo al processo decisionale e situazioni di conflittualità;
- complessità delle mansioni e carenza di controllo;
- reattività anomala a condizioni di emergenza.

3. FATTORI ERGONOMICI:

- sistemi di sicurezza e affidabilità delle informazioni;
- conoscenze e capacità del personale;
- norme di comportamento;
- soddisfacente comunicazione e istruzioni corrette in condizioni variabili;

4. CONDIZIONI DI LAVORO DIFFICILI:

- lavoro con animali;
- lavoro in atmosfere a pressione superiore o inferiore al normale;
- condizioni climatiche esasperate;
- lavoro in acqua: in superficie (es. piattaforme) e in immersione;
- conseguenze di variazioni ragionevolmente prevedibili dalle procedure di lavoro in condizioni di sicurezza;
- ergonomia delle attrezzature di protezione personale e del posto di lavoro;
- carenza di motivazione alle esigenze di sicurezza

I RISCHI PSISOCIALI

stress

burnout

mobbing

DEFINIZIONE DI SALUTE

**La salute è definita nella Costituzione
dell' Organizzazione Mondiale della
Sanità (OMS) come**

**"stato di completo benessere fisico,
psichico e sociale e non semplice assenza
di malattia"**

**recepito all'art.2, comma 1 lett.o del
D.Lgs 81/2008**

STRESS

E' una risposta fisiologica e psicologica di adattamento a richieste nuove (interne ed esterne) ad opera di una serie di molteplici agenti denominati "stressor".

La loro natura può essere fisica (temperatura), biologica (sonno, stanchezza) e psicosociale (stimolazioni emozionali o prestazionali).

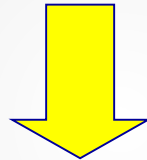




STRESS

DISTRESS —> effetti negativi

EUSTRESS —> effetti positivi



Con *eustress* si intende lo stress benefico che è compatibile con le proprie possibilità di affrontarlo e può incentivare la crescita personale. Il *distress* è propriamente lo stress nocivo

STRESS

Indicatori psicologici: stato d'allarme, disturbi del sonno, ansia e irritabilità, senso di stanchezza, depressione, aumento del consumo di alcool, droghe e farmaci.



Indicatori organici: palpitazioni, disturbi muscolo-scheletrici, disturbi gastrointestinali, disturbi respiratori, abbondanti sudorazioni, frequente bisogno di urinare, inappetenza o iperfagia.



Le Cause dello Stress Lavoro Correlato

❖ **CONDIZIONI DI RISCHIO LEGATE AL
CONTESTO**

❖ **CONDIZIONI DI RISCHIO LEGATE AL
CONTENUTO**

CONDIZIONI LEGATE AL CONTESTO

1) FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Scarsa comunicazione, livelli bassi di appoggio per la risoluzione dei problemi, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.

2) RUOLO NELL' AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE Ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.

3) EVOLUZIONE DELLA CARRIERA Incertezza o fase di stasi per la carriera, sovra-promozioni, retrocessioni, insicurezza lavorativa.

4) AUTONOMIA DECISIONALE / CONTROLLO

Bassa partecipazione al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro.

5) RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale.

6) INTERFACCIA CASA - LAVORO

Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di conciliazione famiglia-lavoro

CONDIZIONI LEGATE AL CONTENUTO

- 1) **AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO**
Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.
- 2) **PIANIFICAZIONE DEI COMPITI** Carenza di varietà, ripetitività, lavoro frammentato o inutile, scarsa possibilità di apprendere.
- 3) **CARICO/RITMI DI LAVORO/ORARIO DI LAVORO**
Sovraccarico o sottocarico, rapidità e urgenza con cui il lavoro deve essere terminato, superamento dell'orario ordinario, lavoro prolungato.
- 4) **PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO**
Lavoro a turni, programmazione rigida del lavoro, orari imprevedibili, lunghi o che alterano i ritmi sociali

IL DISAGIO DA LAVORO

Burnout



Mobbing



BURNOUT

Il burnout è una risposta estrema ad un ambiente lavorativo molto esigente, soprattutto in termini emotivi, per cui l'individuo subisce un esaurimento e sperimenta un'incapacità a continuare a lavorare.

Possiamo definire il burnout come **una reazione di esaurimento emotivo a carichi di lavoro eccessivi**

CAUSE DEL BURNOUT

- Sovraccarico di lavoro
- Difficile comunicazione
- Gratificazione insufficiente
- Mancanza di supporto sociale
- Problemi emotivi non risolti
- Eccessiva idealizzazione della professione

SINTOMI DEL BURNOUT



Sintomo di sfondo è l'alterazione dell'umore: l'esaurimento emotivo, che include sentimenti di depressione, incapacità, disperazione e sensazione di sentirsi in trappola, fattori che nei casi estremi possono dar luogo a pensieri di suicidio o a malattia mentale.

CONSEGUENZE DEL BURNOUT

- Deterioramento dell'impegno nei confronti del lavoro
- Deterioramento delle emozioni associate originariamente al lavoro
- Problema di adattamento tra persona e lavoro a causa delle eccessive richieste di esso.

IL MOBBING

“Il Mobbing sul posto di lavoro consiste in un **comportamento ripetuto, irragionevole**, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un **rischio per la salute e sicurezza**, ovvero un rischio alla salute mentale e fisica del lavoratore”

(Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro)

IL MOBBING

“ Il mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso d'informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psico-fisiche di un tale comportamento risultano inevitabili per il mobbizzato”

IL MOBBING

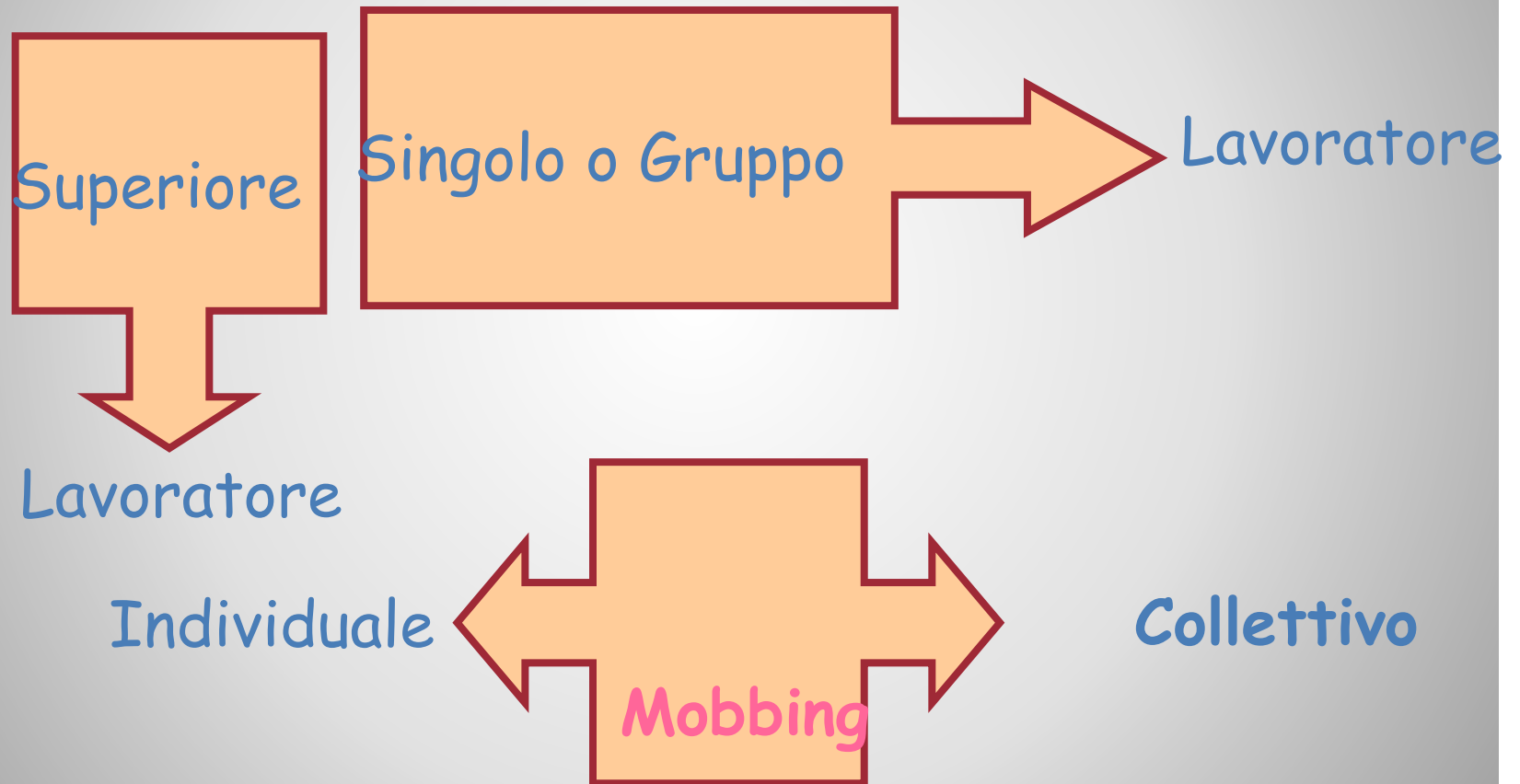
Gli attacchi mobbizzanti si esprimono in genere nelle seguenti aree:

- Attacchi alla possibilità di comunicare;
- Attacchi alle relazioni sociali;
- Attacchi alla propria immagine sociale;
- Attacchi alla qualità della situazione professionale e privata;
- Attacchi alla salute.

MOBBING: tipologie

Mobbing verticale

Mobbing orizzontale



Altre Tipologie comuni di Mobbing

Mobbing strategico (Bossing)

Azione programmata dalle strategie di management aziendale, finalizzate all'estromissione del lavoratore. Nasce in seguito a: esuberi, ristrutturazioni o fusioni, riorganizzazione aziendale.

Doppio Mobbing

L'energia distruttiva con cui la vittima è caricata e che trova in famiglia la possibilità di scaricarsi, può giungere ad un livello tale da comportare la saturazione delle riserve familiari. Il mobbizzato perde la valvola di sfogo rappresentata dalla famiglia e quindi è praticamente accerchiato.

MOBBING

Le azioni dell'organizzazione verso il mobbizzato

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa.
- Svuotamento delle mansioni.
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata.
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro.
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati.
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti.
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie.
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale.
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Che cos'è una valutazione dei rischi?

La valutazione dei rischi è un processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti da pericoli presenti sul luogo di lavoro. Consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volto a stabilire:

- 1. cosa può provocare lesioni o danni;*
- 2. se è possibile eliminare i pericoli e, in caso contrario,*
- 3. quali misure di prevenzione o di protezione sono o devono essere messe in atto per controllare i rischi.*

La valutazione dei rischi è fondamentale per una gestione efficace della sicurezza e della salute, e può essere considerata la chiave di volta per limitare gli infortuni legati all'attività lavorativa e le malattie professionali.

Novità:

La valutazione deve avere data giuridicamente certa

La richiesta è di riconoscere la data certa quando il documento , come previsto, è controfirmato dal RLS/RLST e dal medico competente che sono attori terzi rispetto al datore di lavoro.

Valutazione del rischio

Il pericolo è la proprietà o la qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni

Il rischio è l'elemento caratterizzato dalla proprietà o qualità intrinseca definita al punto precedente

P

La probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni d'impiego, ovvero di esposizione, di un determinato fattore

D

Il danno, inteso come la previsione sull'entità della conseguenza menomante per la salute del lavoratore causata dal verificarsi di un evento pericoloso.

R

Il rischio, inteso come la valutazione congiunta dell'entità dei danni e della probabilità che si verifichino

Valutazione dei Rischi

AMBIENTE DI LAVORO

Impianti elettrici, illuminazione naturale ed artificiale, aerazione, ricambio d'aria
riscaldamento, condizionamento, microclima / uscite / porte / gabinetti / pavimenti
porte e scale di sicurezza
prevenzione incendi / CPI
arredi / attrezzature
pulizia ed igiene dei locali

FATTORI DI RISCHIO

rumore
vibrazioni
composti organici volatili
videoterminali / postazioni
erg. Movimentazione
carichi agenti biologici,
chimici, fisici fumo passivo
radon
mobbing

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

orari / turni di lavori; carichi / stress
rapporti gerarchici ed interindividuali
rapporti con terzi e con il pubblico

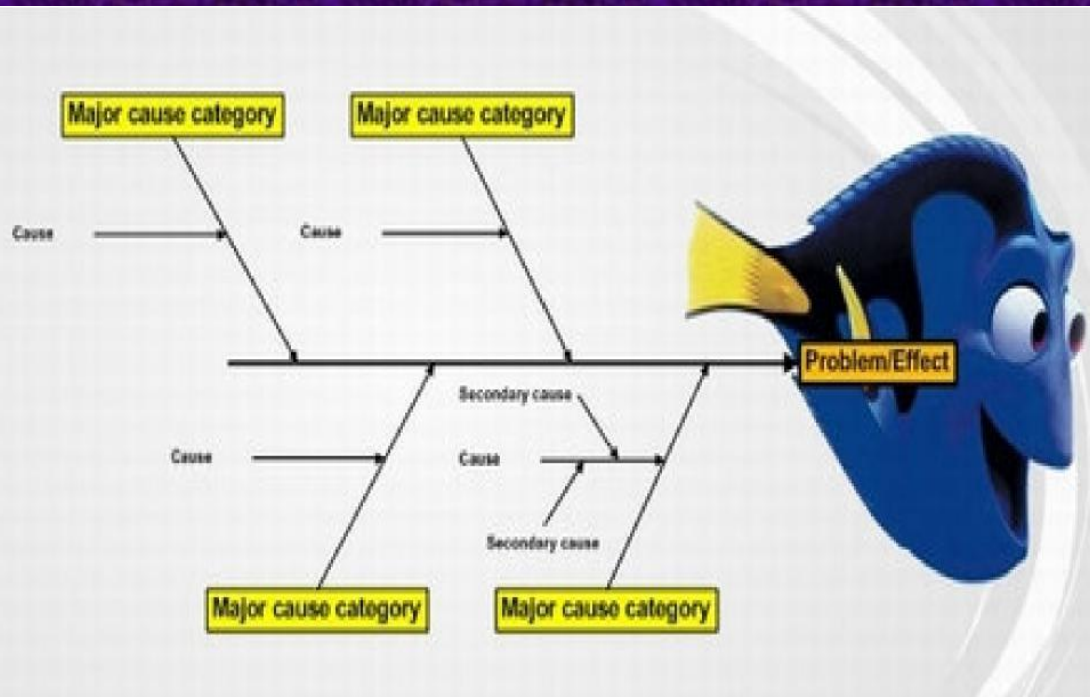
Art. 28 – Valutazione dei rischi

Nell'oggetto della valutazione dei rischi - che deve comunque

riguardare **TUTTI** i rischi (sentenza Corte di Lussemburgo) – vengono espressamente menzionati anche i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari come

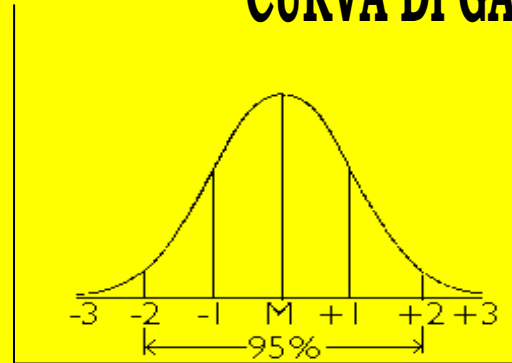
- stress lavoro-correlato,
- rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza
- rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
- Rischio da abuso da alcool

Diagramma a lisca di pesce



Il diagramma di Ishikawa è uno strumento grafico che permette di identificare, riunire e mostrare facilmente le cause possibili che hanno originato un problema o una certa caratteristica.

CURVA DI GAUSS o CAMPANA



La gaussiana è una creazione del grande F. Gauss noto come il Principe della Matematica e serve a stabilire una correlazione fra gli eventi con una alta probabilità di accadere e quelli con una piccola probabilità secondo questo metodo di rappresentazione grafica:

asse x o asse delle ascisse: tipologia dell'evento

asse y: frequenza dell'evento

La frequenza di un evento è la probabilità che possa accadere e si calcola : numero di eventi di una tipologia / numero di tutti gli eventi:

se si considerano grandi numeri e quindi hanno senso i valori medi di una qualunque grandezza, la curva prende l'aspetto di una **campana**.

Questo significa che nei casi più realistici e cioè quando hanno senso i valori medi (e quindi non quando si ha un unico evento con indice di gravità elevato e pertanto raro) i dati statistici si distribuiscono come la campana ordinando gli eventi più frequenti al centro e quelli meno frequenti ai lati della campana dove ci sono quelle note come "code".

Intervenendo sui casi più frequenti si riduce il rischio più diffuso (che è altra cosa del rischio più grave). E' il rischio più frequente e, quindi, più diffuso che interessa la gestione di una azienda e non quello più grave, perché spesso imprevedibile nonostante tutte le cautele poste in essere dall'imprenditore

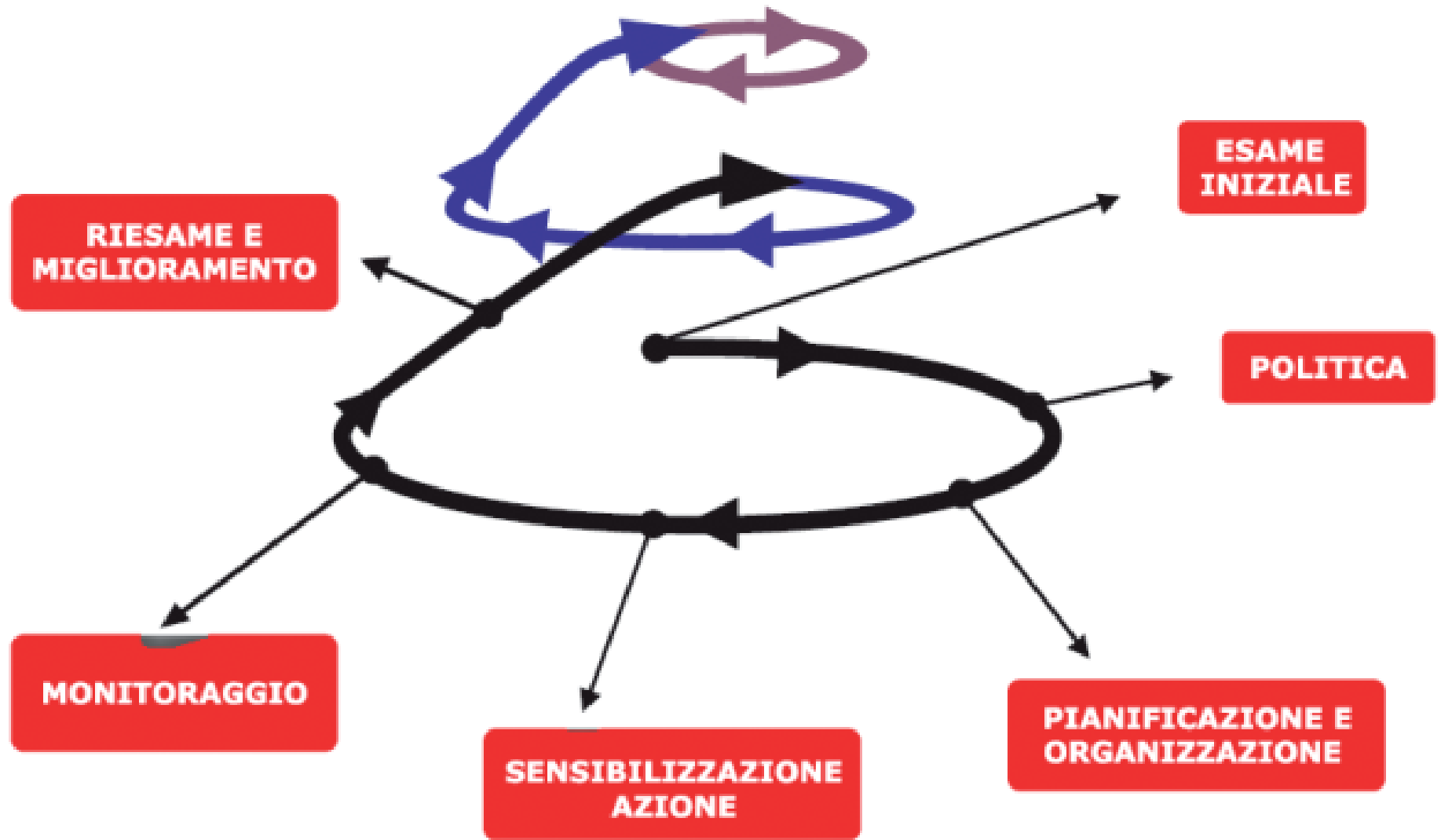


DEMING (RUOTA)

La "ruota di Deming"/"ciclo di Deming" altrimenti definita "PDCA", o "ciclo PDCA", o ancora "ciclo Plan-Do-Check-Act" è una metodologia utilizzata da Edwards William Deming per affrontare i problemi e per capire come risolverli sulla base del concetto del miglioramento continuo. Essa è analoga alla pianificazione Hoshin Kan e può essere considerata la base della definizione stessa di "management".

Si compone di 4 parti:

- PLAN pianificazione (è la fase nel corso della quale si individua il problema o gli obiettivi e si propongono le strategie per raggiungerli);
- DO implementazione (è la fase di attuazione delle azioni pianificate)
- CHECK verifica (è la fase nel corso della quale, dopo avere effettuato il monitoraggio delle azioni intraprese si valutano in percentuale i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi ipotizzati)
- ACT, consolidamento dei risultati raggiunti (è la fase nel corso della quale vengono adottate azioni per migliorare ulteriormente i risultati raggiunti).



LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il DVR

Il datore di lavoro deve valutare, in collaborazione con il RSPP ed il medico competente, previa consultazione del RLS, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, che possono derivare dalla scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché dalla sistemazione dei luoghi di lavoro.

La valutazione deve essere effettuata su tutti rischi (obbligo non delegabile) compresi quelli riguardanti gruppi di Lavoratori esposti a rischi particolari (compreso lo stress lavoro -correlato), lavoratrici in stato di gravidanza, rischi connessi a differenze di genere, età, provenienza.

Rischio e pericolo

il *pericolo*: un evento dannoso futuro ed incerto il cui verificarsi, sulla base dell'esperienza acquisita, può ritenersi ragionevolmente probabile;

il *rischio* :rappresenta invece un evento dannoso futuro ed incerto di cui non sia possibile, allo stato attuale delle conoscenze, valutare in maniera sufficientemente sicura le probabilità o le modalità di avveramento.

In sostanza: il *pericolo* è correlato ad una sfera di certezza

il *rischio* è correlato ad una sfera di incertezza

Stima del rischio

$$R = P \times D \times F_c \times F_u$$

Il rischio (R) è la combinazione tra la Probabilità (P) di accadimento dell'evento dannoso e il valore del Danno (D) che potrebbe derivare dall'esposizione al pericolo in funzione del Fattore di contatto (Fc) e del Fattore umano (Fu).

Per Fu si intende il fattore integrato di:

1. **Informazione,**
2. **Formazione,**
3. **Addestramento,**
4. **Istruzione,**
5. **Aggiornamento,**
6. **Equipaggiamento;**
7. **Pronto intervento;**
8. **Eliminazione di comportamenti errati o non idonei**

SCALA DELLA GRAVITA' DEL DANNO (D)

Valore	Livello	Criterio
4	Gravissimo	Infortunio o episodio di esposizione acuta con invalidità totale. Esposizione ad agenti cancerogeni.
3	Grave	Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale. Esposizione cronica a sostanze tossiche.
2	Medio	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile. Esposizione cronica a sostanze nocive.
1	Lieve	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile. Esposizione cronica a sostanze irritanti.

SCALA DELLE PROBABILITA' (P)

Valore	Livello	Criterio
4	Molto probabile	Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato per i lavoratori. Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata, nella stessa Unità produttiva o in altre simili o in situazione operative simili. Il verificarsi del danno conseguente alla mancanza rilevata non susciterebbe alcun stupore. Esposizione a livelli superiori al TLV.
3	Probabile	La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico diretto. E' noto qualche episodio in cui alla mancanza ha fatto seguito il danno. Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe una moderata sorpresa. Esposizione a livelli compresi fra lo 0,3 a 1 volta il TLV.
2	Poco probabile	La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi. Sono noti rarissimi episodi già verificatisi. Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe una grande sorpresa. Esposizione a livelli compresi fra lo 0,1 e 0,3 volte il TLV.
1	Improbabile	La mancanza rilevata può provocare un danno solo per la concomitanza di più eventi indipendenti e poco probabili. Non sono noti episodi già verificatisi. Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe incredulità. Esposizione a livelli inferiori a 0,1 volte il TLV.

La stima del rischio

		Probabilità			
danno		1	2	3	4
	1	1	2	3	4
	2	2	4	6	8
	3	3	6	9	12
	4	4	8	12	16

	rischio basso		rischio medio		rischio alto		rischio altissimo
--	---------------	---	---------------	---	--------------	---	-------------------

LUOGHI DI LAVORO

"ergonomia e progettazione dei sistemi di lavoro".

- ✱ **Sistema di lavoro:** combinazione di persone e attrezzature di lavoro, che agiscono insieme nel processo di lavoro, per eseguire il compito lavorativo, nello spazio di lavoro all'interno dell'ambiente di lavoro, sotto le condizioni imposte dal compito lavorativo.
- ✱ **Compito lavorativo:** il prodotto del sistema di lavoro.
- ✱ **Attrezzature di lavoro:** attrezzi, macchine, veicoli, dispositivi, arredi, installazioni ed altri componenti usati nel sistema di lavoro.
- ✱ **Processo di lavoro:** la sequenza spaziale e temporale dell'interazione di persone, attrezzature lavoro, materiali, energia e informazioni all'interno di un sistema di lavoro.
- ✱ **Spazio di lavoro:** un volume allocato a una o più persone nel sistema di lavoro per l'esecuzione del compito lavorativo.
- ✱ **Ambiente di lavoro:** fattori fisici, chimici, biologici, sociali e culturali che circondano una persona nel suo spazio di lavoro (i fattori sociali e culturali non sono considerati)

LUOGHI DI LAVORO

Norma ISO 6385 del 1981 (internazionale), ovvero UNI ENV 26385 del 1991 “Principi ergonomici nella progettazione dei sistemi di lavoro”

La disposizione di mobili e arredi, di apparecchiature e di macchinari di lavoro deve garantire il loro corretto uso, deve consentire agevoli spostamenti degli operatori all'interno dell'ufficio in funzione delle attività svolte

LUOGHI DI LAVORO

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Provvede affinché:

- Le vie di circolazione ed uscite di emergenza siano sgombre;
- I luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano , quanto più rapidamente eliminati i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza;
- I luoghi di lavoro vengano sottoposti a pulizia regolare per garantire le condizioni igieniche;
- La manutenzione e il controllo di impianti e dispositivi di sicurezza destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli (impianti di aspirazione, cappe, illuminazione di emergenza, ecc..)

AMBIENTE di LAVORO

- Nei luoghi di lavoro i lavoratori debbono disporre di aria salubre in quantità sufficiente anche ottenuta con impianti di aerazione;
- I luoghi di lavoro devono disporre di sufficiente luce naturale, in ogni caso tutti i locali e i luoghi di lavoro devono essere dotati di dispositivi che consentono un'illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza la salute e il benessere dei lavoratori;
- La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro

INVERNO **ottimale 22°C** **accettabile 20-23°C**

ESTATE **ottimale 24.5°C** **accettabile 20-26°C**

AMBIENTE di LAVORO

- I pavimenti devono essere esenti da protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi;
- I lavoratori devono disporre di spogliatoi, docce, gabinetti, e di lavabi con acqua corrente calda e dotati di mezzi detergenti e per asciugarsi;
- Per uomini e donne devono essere previsti gabinetti separati;

I Dispositivi di Protezione Individuale DPI

D.LGS. 4.12.1992 N. 475

“REQUISITI ESSENZIALI DI SALUTE E SICUREZZA”

Sono Equipaggiamenti, Attrezzature, Sistemi o Accessori e Complementi che hanno lo scopo di eliminare o, qualora ciò non fosse possibile, limitare al minimo indispensabile le probabilità di infortunio alla persona o alle specifiche parti del corpo per le quali sono stati studiati.

Quando può rendersi necessario l'uso contemporaneo di più D.P.I., si dovrà accertare la compatibilità tra i diversi dispositivi adottati

La movimentazione manuale dei carichi

Titolo VI D.LGS. 81/08

Si intende per movimentazione manuale dei carichi le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni di sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico.

Il Datore deve:

Adotta le misure organizzative necessarie o ricorre a mezzi appropriati

Se non è possibile evitarla da parte dei lavoratori, gli fornisce mezzi adeguati a ridurre il rischio dorso-lombare

Formare ed informare i lavoratori in particolare sul carico

Sottopone i lavoratori a visita medica con idoneità da parte del medico

Informazione su
il peso del carico,
ingombro,
equilibrio

**Sforzo fisico richiesto
eccessivo, con il corpo
in posizione instabile
o con torsione**

Stabilità del punto
di appoggio,

Le caratteristiche
dell'ambiente di lavoro
spazio libero,
la pavimentazione,
l'altezza ecc.

La movimentazione manuale dei carichi

Distanze di
Sollevamento
Abbassamento
trasporto

La temperatura,
l'umidità
la circolazione
dell'aria

Periodo di riposo
fisiologico o di
recupero

VIDEOTERMINALI

Titolo VII D.LGS. 81/08

- **VIDEOTERMINALE:** schermo alfanumerico o grafico
- **POSTO DI LAVORO:** insieme che comprende tutte le attrezzature
- **LAVORATORE:** lavoratore che lo utilizza abitualmente per 20 ore settimanali

IL DATORE DEVE:

Valutare tale rischio

- Postura
- vista
- ergonomia

Far sottoporre i lavoratori a visita medica biennale con idoneità del

Prof. Con. Giuseppe Croce
medico

Formare e informare i lavoratori su:

- il posto di lavoro
- la protezione della vista

- lo svolgimento dell'attività

Illuminazione
Valori tra 300 e 500
lux. Lampade con
Griglia antiriflesso

Evitare sorgenti con forte
Luminosità. Davanti e
dietro il monitor
non ci devono
essere finestre

Lo schermo deve
Essere orientabile.
La tastiera
inclinabile

Lavoro al **videoterminale**

La distanza visiva
dal Monitor varia
tra 50 e 80 cm

La sedia di altezza
consigliata tra 42 e
55 cm regolabile e
inclinabile

E' consigliato il
Tavolo di misure
120x80, Profondo 90
di colore chiaro alto
tra 70 e 80 cm

I Segnali di Sicurezza

D. Lgs 81/08 Titolo V



I SEGNALI POSSONO ESSERE:

Di
DIVIETO
segnale che
vieta un
comportamento

Di
AVVERTIMENTO
segnale che
avverte di un
rischio o pericolo

Di
PRESCRIZIONE
segnale che
prescrive un
comportamento

Di
SOCCORSO
segnale che fornisce
indicazione alle
uscite di sicurezza
e mezzi soccorso

Segnaletica di sicurezza

Colore	Forma	Significato o Scopo	Indicazioni e precisazioni
Rosso		Segnali di Divieto	Atteggiamenti Pericolosi
		Pericolo-Allarme	Alt, arresto dispositivi di interruzione di emergenza. Sgombero
		Materiali o Attrezzature Antincendio	Identificazione e ubicazione
Giallo o Ocra		Segnali di Avvertimento	Attenzione Cautela, Verifica
Azzurro		Segnali di prescrizione	Comportamento o azione specifica obbligo di portare un mezzo di sicurezza personale
Verde		Segnali di salvataggio o di soccorso	Porte, uscite, percorsi, materiali, postazioni, locali
		Situazione di Sicurezza	Ritorno alla normalità

Cartelli di divieto

			
Vietato fumare o usare fiamme libere	Vietato ai pedoni	Divieto di spegnere con acqua	Divieto di accesso alle persone non autorizzate
			
Vietato fumare	Acqua non potabile	Non toccare	

Cartelli di obbligo/prescrizione

			
Protezione obbligatoria degli occhi	Protezione obbligatoria delle vie respiratorie	Protezione obbligatoria del viso	Guanti di protezione obbligatoria
			
Casco di protezione obbligatoria	Protezione obbligatoria dell'udito	Obbligo generico (con eventuale cartello supplementare)	Protezione obbligatoria del corpo

Cartelli di pericolo 1

			
Pericolo generico	Carichi sospesi	Carrelli di movimentazione	Tensione elettrica pericolosa
			
Pericolo di inciampo	Caduta con dislivello	Materiale comburente	Materiale esplosivo

Cartelli di pericolo 2

			
Materiale infiammabile o alta temperatura	Sostanze corrosive	Sostanze nocive irritanti	Sostanze velenose
			
Bassa temperatura	Radiazioni non ionizzanti	Campo magnetico intenso	Raggi LASER
			
	Rischio biologico	Materiali radioattivi	

Cartelli di salvataggio 1

			
Percorso/uscita di emergenza	Percorso/uscita di emergenza	Percorso/uscita di emergenza	Percorso/uscita di emergenza
			
Percorso/uscita di emergenza	Direzione da seguire	Direzione da seguire	Direzione da seguire

Cartelli di salvataggio 2

			
Direzione da seguire	Pronto soccorso	Doccia di sicurezza	Lavaggio degli occhi
			
Barella	Telefono per salvataggio e pronto soccorso		

Cartelli per le attrezzature antincendio

			
Lancia antincendio	Scala	Estintore	Telefono per gli interventi antincendio
			
Direzione da seguire	Direzione da seguire	Direzione da seguire	Direzione da seguire

SICUREZZA A SCUOLA



***Il sapere è un
prodotto?***



condizioni di fornitura
servizi di assistenza
personalizzazione
rappresentano in una scuola anche i
livelli di SICUREZZA
come prevenzione e protezione
che si vogliono raggiungere nella
produzione del
SAPERE

Anche per nella Scuola bisogna tenere presenti:

- ❖ **Condizioni di fornitura**
- ❖ **Servizi di assistenza**
- ❖ **Personalizzazione**
- ❖ **Livelli di SICUREZZA in termini di prevenzione e protezione che si vogliono raggiungere nella produzione del SAPERE**

Il concetto di sicurezza a scuola è quasi sempre associato a situazioni di rischio connesse alla vulnerabilità degli edifici scolastici e alle questioni inerenti la loro sicurezza strutturale, igienica e impiantistica. Effettivamente, sono molti i rischi riconducibili allo stato di degrado di una buona parte degli edifici scolastici, condizione dovuta alla vetustà e obsolescenza di molte scuole, alla carenza di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, al mancato rinnovo degli arredi nonché nel caso di edifici di nuova costruzione alla insipienza di progettazione e all'uso di materiali da costruzione non di qualità. Questo è vero, ma non si deve dimenticare la necessità di agire anche sui comportamenti messi in atto da Dirigenti Scolastici, Docenti, Collaboratori e personale scolastico in genere, in tipiche situazioni scolastiche quali attività d'aula e di laboratorio, spostamenti nei corridoi e sulle scale, attività fisica in palestra e all'aperto, attività ludiche e ricreative, intervallo, ecc. Molti rischi presenti nell'ambiente scolastico possono, pertanto, essere eliminati, o mitigati, attraverso *l'organizzazione di un efficace sistema di gestione della sicurezza* che preveda l'erogazione di specifici percorsi formativi a tutte le componenti scolastiche, compresi gli studenti, e la programmazione di specifiche attività di promozione della sicurezza da raccordare, per quanto possibile cogli interventi strutturali, la cui competenza ricade sugli enti proprietari. **ORGANIZZAZIONE** e **GESTIONE** rientrano nelle responsabilità tipiche dei Dirigenti Scolastici.

locali e edifici assegnati in uso per l'esercizio dell'attività scolastica, sono in carico ad **AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (PROVINCE e COMUNI)** tenute alla fornitura e manutenzione. È evidente così, che i criteri di effettività dell'assolvimento degli obblighi di salute e sicurezza per quanto riguarda i dirigenti scolastici, si intendono pienamente assolti con la **informazione** circa le carenze o strutturali o manutentive all'amministrazione competente e quindi al soggetto che ha l'obbligo giuridico di assolvimento degli obblighi sulla sicurezza dei locali stessi. Ma è evidente, altresì, che si deve distinguere tra **potere di controllo** sulla salute e sicurezza dei locali e degli edifici assegnati alle istituzioni scolastiche e educative e **potere di spesa**. Orbene il **potere di controllo** spetta ai dirigenti scolastici mentre il **potere di spesa** è di competenza dell'amministrazione tenuta alla fornitura e alla manutenzione: **evidentemente una volta indirizzata la informazione affinché si provveda viene trasferita su quest'ultima la relativa responsabilità**. Da parte di molti dirigenti scolastici si contesta la responsabilità in materia di sicurezza e salute, affermando che questa responsabilità viene attribuita in base alla sola qualifica di Capo d'Istituto (cosiddetta responsabilità da posizione)quantunque normalmente sussista la mancanza di provvista per far fronte alle necessarie spese nonché gli effettivi poteri gestionali.

Ma purtroppo non è così!!

Rischio da progettazione

È IL RISCHIO DOVUTO A ERRONEE SCELTE ARCHITETTONICHE O AD UN ERRATO USO DELLO SPAZIO DI LAVORO QUALI AD ESEMPIO SCALE, PARETI, PORTE, SOLAI, RAMPE FINESTRE,

Dall'erronea progettazione degli spazi e ambienti possono derivare p tre categorie di incidenti strettamente collegati all'interazione tra utente e spazi, ambienti:

cadute, lesioni e schiacciamenti

La sicurezza a scuola non si esaurisce nelle situazioni di rischio connesse alla vulnerabilità degli edifici scolastici o alle questioni inerenti la sicurezza strutturale, igienica e impiantistica.

Nella scuola vi è la presenza determinante del «rischio minori»; è necessario agire anche sui comportamenti messi in atto nelle varie attività.

Il lavoratore a scuola

In ambito scolastico il personale dipendente da considerarsi "lavoratore", ricomprende le seguenti professionalità :

- ❑ i docenti ;
- ❑ il personale amministrativo;
- ❑ il personale tecnico
- ❑ il personale collaboratore scolastico.

Vanno equiparati alla stregua di **lavoratori gli allievi delle istituzioni scolastiche ed educative** nelle quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori appositamente attrezzati, con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, con l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro in genere, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali.

Nell'espletamento delle sue funzioni il Dirigente Scolastico può incorrere in responsabilità penali, civili e amministrative di vario genere:

- connesse all'esercizio delle sue funzioni di carattere c.d. “ dirigenziale “ nella conduzione amministrativa della Istituzione Scolastica (nei confronti di docenti, personale ATA e allievi);**
- di “ Datore di lavoro “ in ambito di sicurezza dell'edificio scolastico da lui diretto quale luogo di lavoro.**

Valutazione del rischio e DVR nella scuola

Finalità cui tende una vera valutazione del rischio:

- **RIDURRE i rischi**
- **SOSTITUIRE** ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno
- **PREVENIRE i rischi alla fonte**
- **APPLICARE** provvedimenti collettivi di protezione piuttosto che individuali
- **ADEGUARSI al progresso tecnico**

Il processo di valutazione dei rischi in ambito scolastico va condotto secondo due principali importanti direttrici:

- l'analisi dei rischi derivanti dalle attività, dall'impiego di macchine, attrezzature, sostanze e quant'altro afferisce alle scelte didattiche dell'istituzione scolastica;
- l'individuazione delle situazioni di rischio connesse ad inadeguatezze degli immobili, delle strutture e degli impianti”.

I luoghi di lavoro omogenei nella scuola

Aree omogenee di rischio per i lavoratori:

- **zona per la didattica**
- **aree di transito**
- **zona uffici**
- **zona servizi igienici**
- **zona mensa**
- **zona archivio**
- **giardino**

FATTORI DI RISCHIO	Zona per la didattica	Zona uffici	Zona servizi igienici	Zona mensa	Zona archivio	giardino
1. Agenti Biologici						
2. Agenti Cancerogeni						
3. Agenti Chimici						
4. Aree di Transito						
5. Attrezzature di Lavoro						
6. Impianti Elettrici						
7. Illuminazione						
8. Rischi di Incendio ed Esplosione						
9. Luoghi e Locali e Posti di Lavoro						
10. Macchine						
11. Microclima Termico						
12. Movimentazione Manuale dei Carichi						
13. Organizzazione del Lavoro						
14. Radiazioni Ionizzanti						
15. Radiazioni Non Ionizzanti						
16. Rumore						
17. Vibrazioni						
18. Video Terminali						

LUOGO DI LAVORO: GIARDINO

Fattore di Pericolo	P · D	Rischio R	Evento incidentale	Provvedimenti prescritti
Aree di transito	3x2	6	Urto con attrezzature che ingombrano le vie di transito.	Lasciare sempre libere le vie di transito ed aver cura che in esse non insorgano situazioni di pericolo.
Attrezzature di lavoro	3x3	9	Ferite provocate da un non corretto uso di attrezzature manuali. Caduta da posizione in elevazione.	Informare e formare il personale. Riporre gli attrezzi taglienti o appuntiti con idonee protezioni. Effettuare periodica manutenzione sugli attrezzi che la richiedono. Utilizzare gli attrezzi appropriati per la tipologia del lavoro da svolgere.
Rischi di incendio ed esplosione	2x2	4	Contatto di materiali infiammabili con agenti di innesco.	Curare il giardino al fine di evitare processi di autocombustione durante i periodi estivi. Vietare in modo assoluto l'accensione di fuochi.
Luoghi locali e posti di lavoro	2x2	4	Infortunio generico.	Formare ed informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche da seguire nei luoghi di lavoro.
Movimentazione Manuale dei Carichi	3x3	9	Distrazioni muscolari, carichi eccessivi sulla colonna vertebrale	Informare e formare il personale sulle corrette modalità di movimentazione manuale dei carichi.
Organizzazione del lavoro	2x2	4	Infortunio	Informare e formare il personale.

Conclusioni

Oggi solo le imprese che sono continuamente in evoluzione e garantiscono prodotti e servizi migliori possono resistere e sopravvivere, acquisendo riconoscimenti e prestigio.

Oggi il cliente non si accontenta più di acquistare un prodotto garantito e conforme ma pretende un prodotto certificato nella sua qualità.

Ma qualità significa anche il prodotto sia stato realizzato in modo sicuro.

**OVVIAMENTE QUESTE COSIDERAZIONI ;A MAGGIOR
RAGIONE, VALGONO PER IL «PRODOTTO SAPERE»**

Conclusioni

Il cuore e l'anima della sicurezza di una azienda sono racchiusi nel "Documento di Valutazione dei Rischi" .

Passo ulteriore della eccellenza : realizzare un « Sistema di Gestione della Sicurezza sul luogo di lavoro» (art. 30 del D.Lvo 81/2008 s.m.i.).

A questi imperativi non può sottrarsi l'ambiente di lavoro Scuola che per definizione è cultura in senso lato e quindi anche cultura della sicurezza!

La piramide della sicurezza in Istituto Scolastico

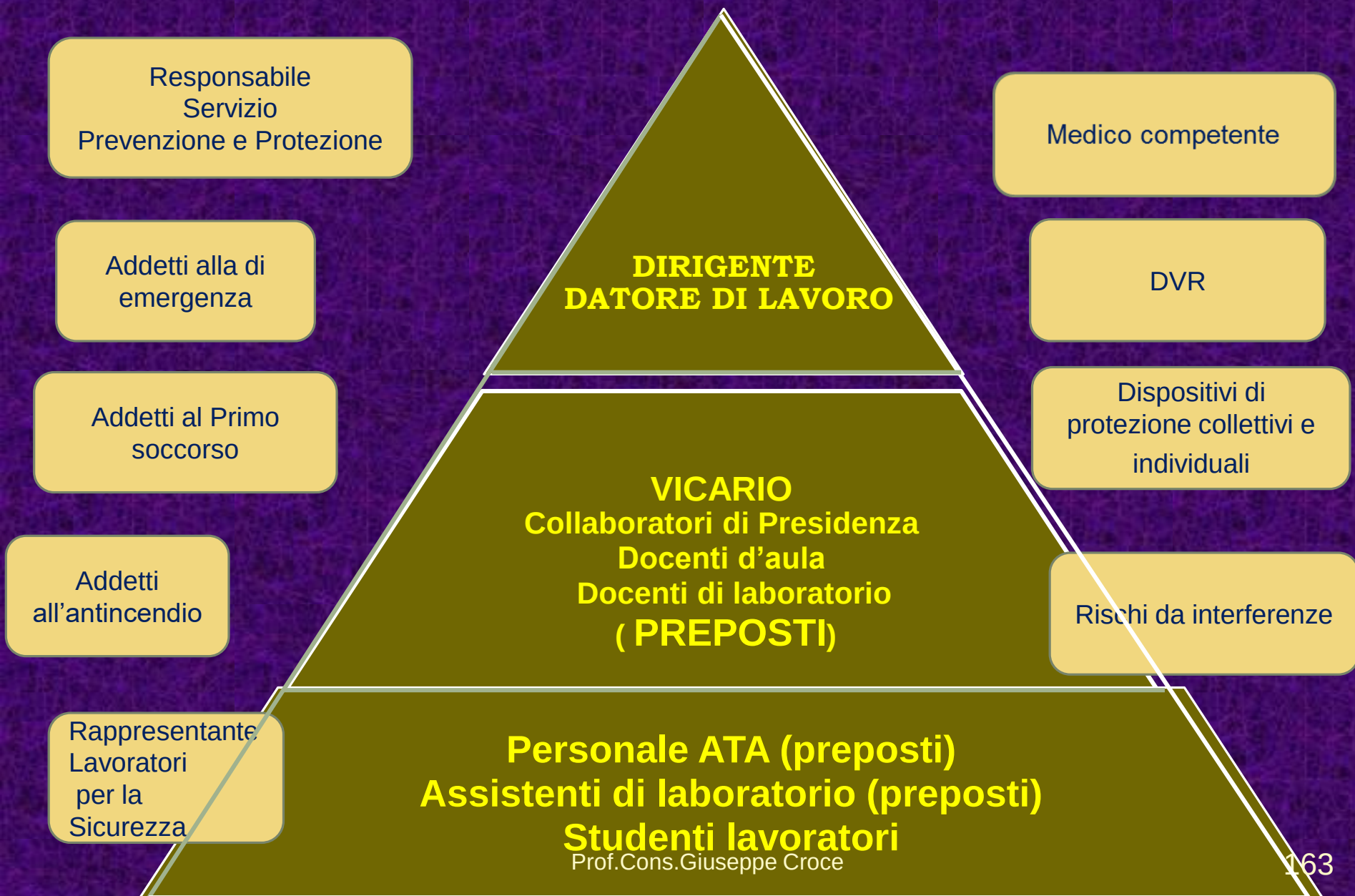


Figura scolastica	Ruolo nel sistema sicurezza	Compiti e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro	Soggetti nei confronti dei quali viene esercitato il ruolo di preposto / dirigente
Insegnanti tecnico-pratici e Docenti teorici che insegnano discipline tecniche o tecnico-scientifiche - che durante l'utilizzo di laboratori	Preposto	• addestrare gli allievi all'uso di attrezzature, macchine e tecniche di lavorazione; • sviluppare negli allievi comportamenti di autotutela della salute; • promuovere la conoscenza dei rischi e delle norme di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai quali i laboratori sono assimilabili; • informare gli studenti sugli obblighi che la legge prescrive per la sicurezza nei laboratori; • segnalare (al SPP) eventuali anomalie all'interno dei laboratori	Limitatamente alle condizioni nelle quali i propri studenti sono equiparati a lavoratori (quando frequentano i laboratori)
DSGA	Preposto	Persona particolarmente qualificata, responsabile della direzione generale degli uffici amministrativi e di altro	Personale amministrativo e
	Preposto	• Sovrintendere il lavoro del personale amministrativo • Sorvegliare che il lavoro d'ufficio venga svolto secondo le procedure di sicurezza definite dal RSPP • Assicurarsi che le postazioni di VDT siano rispondenti a quanto indicato dal RSPP e che non vengano modificate	Personale di segreteria e amministrativo in genere
Responsabile di ufficio, Capoufficio	Preposto	Persona particolarmente qualificata, responsabile della direzione dell'ufficio	Personale del proprio ufficio
Coordinatore o caposquadra del personale ausiliario (se presente nell'organizzazione della scuola)	Preposto	Persona che si trova in una posizione di supremazia gerarchica in seno alla scuola, tale cioè da porla in condizioni di sovrintendere alle attività lavorative di altri	Personale ausiliario
Capo Ufficio Tecnico	Preposto	Persona particolarmente qualificata, responsabile della direzione generale dell'ufficio tecnico e del personale ad esso assegnato (es. manutentori)	Personale tecnico assegnato all'Ufficio Tecnico in relazione all'organizzazione della scuola
Responsabile del magazzino	Preposto	Persona particolarmente qualificata, responsabile della direzione generale del magazzino	Personale addetto al magazzino
Coordinatore delle biblioteca	Preposto	Persona particolarmente qualificata, responsabile della direzione generale della biblioteca	Personale addetto alla biblioteca
Vicepreside, Vicario, Direttore di plesso	Preposto	Persona particolarmente qualificata, con autonomia gestionale e decisionale, con margini discrezionalità e influenza sull'organizzazione del lavoro	Tutto il personale dipendente

Tutela di terzi

Le norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. sono volte a tutelare anche il soggetto passivo (genitori, pubblico, studenti nel momento in cui non sono equiparati a lavoratori, ecc.) estraneo all'attività ed all'ambiente di lavoro, purché la presenza di tale soggetto nel luogo e nel momento dell'infortunio non abbia tali caratteri di anormalità, atipicità ed eccezionalità da far ritenere interrotto il nesso eziologico tra l'evento e la condotta inosservante e purché, ovviamente, la norma violata miri a prevenire incidenti come quello in effetti verificatosi.

In particolare la Corte di Cassazione, sez. IV, 21/03/2006, n. 11360 ha stabilito che « ***In tema di lesioni e di omicidio colposi, perché possa ravvisarsi l'ipotesi del fatto commesso con violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, è sufficiente che sussista tra siffatta violazione e l'evento dannoso un legame causale, il quale non può ritenersi escluso solo perché il soggetto colpito da tale evento non sia un lavoratore dipendente (o soggetto equiparato) dell'impresa obbligata al rispetto di dette norme, ma ricorre tutte le volte che il fatto sia ricollegabile alla inosservanza delle norme stesse secondo i principi dettati dagli articoli 40 e 41 cod. pen.***»

I LABORATORI

GENERALITA'

- **ATTREZZATURE UTILIZZATE** nello svolgimento delle attività del laboratorio, che a causa della mancanza di idonee protezioni possono provocare tagli, abrasioni, ecc..
- **IMMAGAZZINAMENTO DEGLI OGGETTI**: il non corretto ancoraggio delle scaffalature o al loro eccessivo caricamento che comporta la possibilità che si verifichi un ribaltamento degli scaffali stessi o che da questi cada il materiale che vi è stato disposto.
- **SOSTANZE UTILIZZATE**: nei laboratori grafico-artistici possono essere utilizzate colle, solventi, vernici, inchiostri, ecc., che espongono le persone presenti nei locali ad un rischio di tipo chimico;

Il Rischio nei laboratori

Prevenzione:



- **Verifica impianto di messa a terra**
- **Canalette copricavi**
- **Postazioni ergonomiche**
- **Illuminazione adatta**



- 1. La presenza attenta e costante del docente impedisce l'utilizzo improprio degli strumenti a disposizione e quindi evita ferimenti accidentali non legati all'attività didattica.**
- 2. Una preparazione teorica sull'uso degli strumenti induce negli studenti la consapevolezza del rischio.**
- 3. Dotare i locali di attrezzature idonee e migliorare la dotazione di arredi di servizio.**

NORME DI COMPORTAMENTO

1. Entrare in laboratorio solo in presenza dell'insegnante.
2. Usare sempre guanti di protezione quando si manipolano sostanze tossiche o pericolose, evitando di toccare porte maniglie telefono computer con gli stessi.
3. Indossare sempre il camice di protezione che deve essere di cotone al 100% o di materiale non infiammabile.
4. Utilizzare, quando vi sia il rischio di schizzi di sostanze pericolose, gli occhiali di protezione. È vietato l'uso di lenti a contatto senza indossare occhiali di sicurezza.
5. I capelli lunghi devono essere raccolti, evitare scarpe aperte e con tacchi alti.
6. Zaini, cappotti, ombrelli , devono essere sistemati negli appositi spazi.
7. Non fumare, non ingerire alimenti o bevande.
8. Non usare recipienti di laboratorio, frigoriferi o freezer per la conservazione di alimenti o bevande.
9. Prima dell'utilizzo di un qualsiasi prodotto chimico, leggere attentamente le etichette sui contenitori, con particolare riferimento alle frasi H e P. Leggere attentamente anche la scheda di sicurezza relativa al prodotto.

10. Non utilizzare prodotti chimici prelevati da contenitori privi di etichetta.
11. Non mettere mai in un contenitore etichettato sostanze diverse da quelle indicate in etichetta.
12. Mantenere sempre perfettamente chiusi tutti i contenitori con prodotti chimici.
13. Ricorrere all'uso di DPC tutte le volte che le operazioni effettuate lo richiedono.
14. Non guardare attraverso un'apertura in un recipiente contenente una miscela di reazione.
15. Prelevare i reagenti con la massima cautela operando sotto cappa quando si usano sostanze particolarmente volatili, tossiche o dall'odore sgradevole, indossando apposite mascherine.
16. Non aspirare a bocca.
17. Non scaldare mai solventi infiammabili su fiamma libera.
18. I residui chimici di qualunque natura andranno collocati sempre solo negli appositi contenitori allestiti a questo scopo per il successivo smaltimento.
19. Chiudere le valvole del gas al termine del lavoro.

Rischio incendio

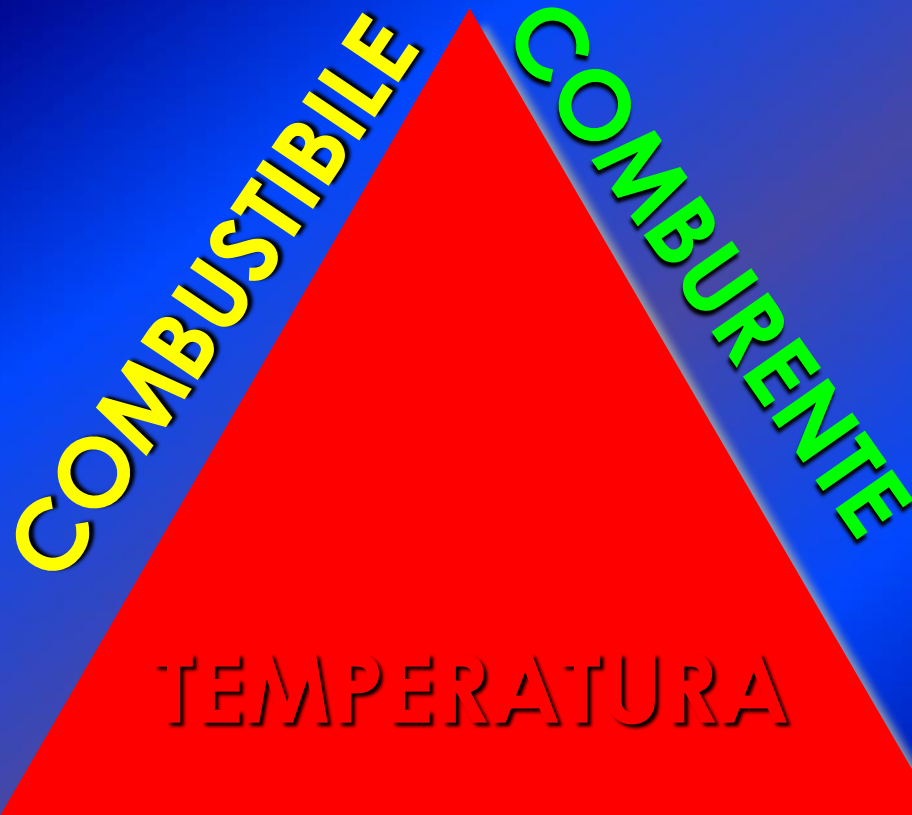
PRINCIPALI CAUSE D'INCENDIO

Le cause più comuni di un principio d'incendio sono:

- ⇒ **GUASTO ELETTRICO**, cortocircuito, sovraccarico, guasto ad apparecchi ed impianti elettrici.
- ⇒ **AUTOCOMBUSTIONE**, di materiali o sostanze facilmente ed altamente infiammabili.
- ⇒ **FUGA DI GAS**, per guasto ad impianti interni o di adduzione.
- ⇒ **DOLOSO**, compiuto da singoli o per atti di vandalismo o disattenzione.

Rischio incendio

Il fuoco può essere rappresentato come un triangolo



Mancando uno di tali elementi il fuoco non può esistere

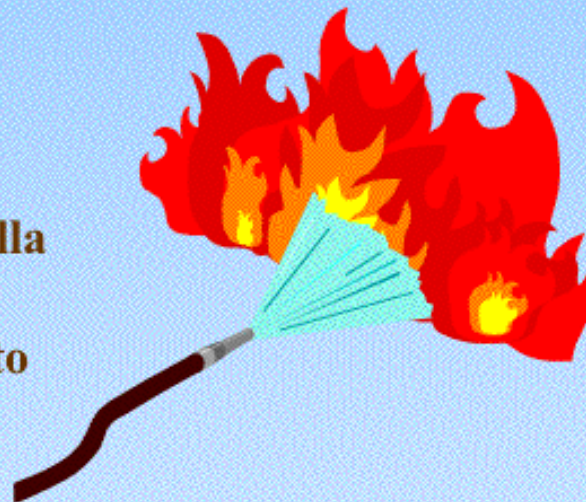
Rischio incendio

ESTINZIONE DELL'INCENDIO

L'incendio si estingue al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

Fine del combustibile

**Diminuzione della
temperatura:
Raffreddamento**



**Eliminazione del
comburente:
Soffocamento**

Rischio incendio

PRINCIPALI GAS PRODOTTI DALLA COMBUSTIONE



- OSSIDO DI CARBONIO - CO
- ANIDRIDE CARBONICA- CO₂
- AMMONIACA - NH₃
- ANIDRIDE SOLFOROSA- SO₂
- ACIDO CIANIDRICO - HCN
- FOSGENE - COC L₂

I fumi ed i gas tossici tendono a posizionarsi verso l'alto, per cui la poca aria respirabile si trova in basso, a livello suolo.

Rischio incendio

EFFETTI SULL'UOMO

I principali effetti dell'incendio sull'uomo sono prodotti dai fumi e dai gas prodotti nella combustione che causano rapidamente soffocamento, lesioni alle vie respiratorie, avvelenamento da gas tossici.



Attrezzature

Per tutte le attrezzature di lavoro vale il principio generale che il loro uso deve essere conforme alle istruzioni del costruttore.

L'art. 37 comma 1 del D.Lgs 626/94 ricorda che il datore di lavoro deve provvedere affinché: "...i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza e... alle condizioni d'impiego... alle situazioni anomale prevedibili".

Il lavoratore, dal canto suo, deve per l'art. 39 comma 3 del D.Lgs 626/94 "aver cura delle attrezzature di lavoro messe a disposizione, non apportarvi modifiche di propria iniziativa, segnalare immediatamente... qualsiasi difetto od inconveniente rilevato".

Ergonomia e VDT

- L'ergonomia si occupa del rapporto tra il fattore umano (la persona che lavora) ed il posto di lavoro (l'ambiente di lavoro) in tutte le sue componenti: organizzative; fisiche; psicologiche.



Ergonomia e VDT

Analisi dei rischi

- **RISCHIO CHIMICO**: piombo
- **RISCHIO TERMICO**: il VDT produce riscaldamento, se il locale non è areato il rischio aumenta.
- **RISCHIO ELETTROMAGNETICO**: campo magnetico generato dal VDT
La marcatura CE garantisce che i valori di H (densità di flusso magnetico) sono al di sotto dei limiti raccomandati e rilevabili nei comuni ambienti di vita ove sono utilizzate apparecchiature elettriche e televisive.
- **RISCHIO AFFATICAMENTO VISIVO**: dovuto essenzialmente alla riflessione degli apparati, provoca stanchezza, incide sul sistema nervoso.
VDT con frequenze alte > 60 Hz. sono da preferire perché riducono l'affaticamento.
La TCO svedese consiglia 85 Hz.
PAURA DELLA PERDITA DELL'ACUITA' VISIVA
Lo stress oculare può portare ad una situazione di miopizzazione che però è reversibile, scompare dopo un adeguato riposo visivo;
- **DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI** Le posture forzate, quali quelle adottate davanti al VDT, implicano un lavoro muscolare statico (contrazioni prevalentemente isometriche) e quindi una ridotta irrorazione sanguigna con conseguente fatica e dolore nei muscoli interessati.
Questi sintomi sono transitori e reversibili, ma se il lavoro viene ripetuto per lunghi periodi di tempo saranno coinvolti non solo i muscoli ma anche le articolazioni ed i tendini, con possibilità di danni permanenti.
Inoltre vi è presenza di sovraccarico funzionale della colonna vertebrale.

ALTRI FATTORI DI RISCHIO

STRESS

Personale amministrativo e docenti

Fonte di rischio è rappresentata dalla ripetitività delle attività svolte e dall'affaticamento mentale che possono provocare situazioni di stress, in alcuni casi aggravate dall'incremento dei carichi di lavoro e delle responsabilità da assumere.

Sindrome del burn out

La ripetitività delle attività, la scarsa possibilità di avanzamento di carriera nonché la scarsa valorizzazione dell'acquisizione della professionalità nel corso degli anni possono provocare situazioni di stress e di disaffezione al lavoro. A queste cause di stress legate all'ordinamento del personale docente, si aggiunge quello più legato all'attività specifica svolta, ed in particolare la costante e continua vigilanza degli alunni nonché le modalità e la costanza dei rapporti interpersonali con questi.

ALTRI FATTORI DI RISCHIO

MOBBING

Si verifica ogni qualvolta vengono poste in essere dai datori di lavoro, dai dirigenti o dagli stessi colleghi (c.d. **mobber**) sistematiche e ripetute vessazioni (almeno una volta a settimana e per sei mesi *) finalizzate ad emarginare, discriminare e, nei casi più gravi, ad indurre alle dimissioni, il lavoratore oggetto delle persecuzioni (c.d. **mobbizzato**)

Il mobbing è un “legal framework”, una cornice che raccoglie vari tipo di condotta (discriminazioni, molestie sessuali, demansionamento, abuso di potere...) riconducibili ad atti destinati a provocare sofferenze, disagi e mortificazioni nei confronti di uno o più lavoratori.

(*) previsto dalla norma

ALTRI FATTORI DI RISCHIO

DIPENDENZA DALL'ALCOL

L'art.15 della L. 125/2001 dice: “Nelle attività lavorative (*) che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l' incolumità o la salute dei terzi [...] è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche”

(*) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado

Questa espressione “stabilisce” la condizione di essere “sobri” durante l'attività lavorativa, quindi di non bere alcolici non solo durante il lavoro ma anche prima di entrare al lavoro.

Il ponte di MARCO POLO





**Culpa
in
organizzando**

**Culpa
in
vigilando**

**Culpa
In
educando**

culpa in organizzando

AL DIRIGENTE SCOLASTICO NON SPETTANO COMPITI DI VIGILANZA SUGLI ALUNNI, MA OBBLIGHI ORGANIZZATIVI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO SULL'ATTIVITÀ DEGLI OPERATORI SCOLASTICI E UN'ATTIVITÀ DI CUSTODIA (EX ART. 2043 E 2051 C.C.).

IN SOSTANZA IL DIRIGENTE SCOLASTICO SARÀ RITENUTO RESPONSABILE, EX ART. 2043 C.C., NEL CASO IN CUI NON ABBAIA POSTO IN ESSERE TUTTE LE MISURE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE LA SICUREZZA NELL'AMBIENTE SCOLASTICO E LA DISCIPLINA TRA GLI ALUNNI ATTRAVERSO IDONEI PROVVEDIMENTI CHE ASSICURINO LA VIGILANZA

CIÒ COMPORTA CHE LE SCELTE ORGANIZZATIVE SONO ASSOGGETTABILI AL SINDACATO DEL GIUDICE QUALORA SI DEBBA ACCERTARE LA VIOLAZIONE DI REGOLE DI DILIGENZA E PRUDENZA IMPOSTE DAL DOVERE DEL *NEMINEM LAEDERE* DI FRONTE AL QUALE

NON È GIUSTIFICAZIONE PLAUSIBILE INVOCARE EVENTUALI MOTIVI DI ECONOMIA DI SPESA O VINCOLI DI BILANCIO O ALTRO.

Prof.Cons.Giuseppe Croce

Art. 2043 Codice Civile

(risarcimento da fatto illecito)

« Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno »

Art. 2051 Codice Civile

(Danno cagionato da cose in custodia)

« Ciascuno è responsabile del danno cagionato dalle cose che ha in custodia salvo che provi il caso fortuito »

art. 2047 Codice Civile

(danno cagionato dall'incapace)

“ in caso di danno cagionato da persona incapace di intendere e volere, il risarcimento è dovuto da chi è tenuto alla sorveglianza dell'incapace, salvo che provi di non aver potuto impedire il fatto”.

art. 2048 c.c. Codice Civile

(responsabilità dei genitori, dei tutori, dei precettori e dei maestri)

“i precettori e coloro che insegnano un mestiere o un'arte sono responsabili del danno cagionato dal fatto illecito dei loro allievi e apprendisti nel tempo in cui sono sotto la vigilanza.

Le persone indicate dal comma precedente sono liberate da responsabilità se provano di non aver potuto impedire il fatto.”

La responsabilità in capo ai Docenti ha inizio coll'affidamento del minore.

L'affidamento avviene con provvedimenti distinti da parte del Dirigente Scolastico, che possiamo ricondurre a tre specifici, i quali esercitano i loro effetti in sinergia:

- 1) l'assegnazione dei docenti alle classi;**
- 2) la formulazione dell'orario delle lezioni;**
- 3) la consegna del Registro personale con l'elenco degli alunni iscritti alla relativa classe.**

Questi provvedimenti coprono i momenti in cui gli alunni sono sotto la vigilanza del docente cui sono stati affidati per lo svolgimento delle normali attività didattiche quali le lezioni, la ricreazione, i cinque minuti precedenti l'inizio delle lezioni (durante i quali i docenti sono tenuti a trovarsi in classe per accogliere e vigilare sugli alunni), la mensa, se rientra nell'orario scolastico, ecc.

Nei momenti diversi da quelli relativi allo svolgimento delle normali attività didattiche, casi frequentissimi nella scuola, quali per esempio la sostituzione di collega assente, l'accompagnamento nei viaggi di istruzione e visite guidate, le uscite, ecc., l'affidamento deve sempre risultare da apposito specifico provvedimento del Dirigente scolastico.

Presupposto della responsabilità per la culpa in vigilando

- l'accertamento che il danno sia l'effetto del comportamento omissivo del sorvegliante nei confronti delle persone affidate alla sorveglianza. Il docente pertanto si ritiene possa liberarsi dalla responsabilità (cd prova liberatoria) solo se riesce a dimostrare che, **pur essendo presente, non ha comunque potuto evitare l'evento poiché lo stesso si sarebbe manifestato in modo imprevedibile, repentino e improvviso**. Vi è quindi una presunzione di responsabilità a carico dell'insegnante che può essere superata solo dimostrando di aver esercitato correttamente la funzione di sorveglianza sugli alunni.

ESEMPIO:

- Nel caso di momentaneo allontanamento dalla classe il docente dovrà provare che l'attività svolta dagli studenti (anche in relazione all'età ed alla maturità) sia tale da non comportare alcun pericolo per loro e non potrà liberarsi se l'assenza non è giustificata o non si sia fatto sostituire da altro personale qualificato. Quindi, l'insegnante che abbandona gli alunni senza seri e validi motivi e senza adottare le opportune cautele è responsabile del danno.

Responsabilità contrattuale

Articolo 1218 del codice civile

«il debitore che non esegue esattamente la prestazione è tenuto al risarcimento del danno se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile»

La responsabilità contrattuale si verifica nelle ipotesi di di auto-lesioni. Infatti l'Istituzione Scolastica assume, con l'iscrizione dell'alunno presso la propria struttura, l'obbligo di vigilare e sorvegliare il discente proprio in virtù del contratto concluso (vincolo negoziale) tra Istituto e Famiglia dell'alunno. Della stessa natura è la responsabilità che sorge in capo al Docente: tra Insegnante ed alunno, infatti, si instaura un rapporto giuridico nell'ambito del quale il Docente assume, oltre all'obbligo di educare, anche uno specifico obbligo di vigilanza, al fine di evitare che l'allievo si procuri da solo un danno alla persona.

Il vincolo giuridico che si instaura, però, non è derivante da un contratto, bensì da "*contatto sociale qualificato*", dove con tale concetto si intende qualsiasi fatto o atto idoneo a produrre obbligazioni. Il fatto di avere in classe un alunno e doverlo educare fa nascere il rapporto obbligatorio da contatto sociale con la conseguente nascita, in capo al Docente stesso, di una responsabilità contrattuale in caso di auto - lesioni

La responsabilità civile extracontrattuale

La **responsabilità civile extracontrattuale** è così normata nel Codice civile:

art. 2047 c.c. “ *in caso di danno cagionato da persona incapace di intendere e volere, il risarcimento è dovuto da chi è tenuto alla sorveglianza dell'incapace, salvo che provi di non aver potuto impedire il fatto*”.

art. 2048 c.c. “ *i precettori e coloro che insegnano un mestiere o un'arte sono responsabili del danno cagionato dal fatto illecito dei loro allievi e apprendisti nel tempo in cui sono sotto la vigilanza.*
Le persone indicate dal comma precedente sono liberate da responsabilità se provano di non aver potuto impedire il fatto.”

la responsabilità civile extracontrattuale sussiste :

nel caso in cui l'alunno autore del fatto sia incapace di intendere e volere sia nel caso in cui il soggetto sia capace e il comportamento dannoso dell'alunno sia compiuto nei confronti di terzi.

Per il rapporto organico che lega l'Amministrazione ai dipendenti, all'Amministrazione stessa è estesa la responsabilità civile per i fatti cagionati dai propri funzionari e dipendenti (art. 28 Cost.), venendo chiamata al risarcimento ogni qualvolta si riscontri l'ingiustizia del danno e la sussistenza del dolo o colpa per il fatto del dipendente.

La distinzione tra responsabilità contrattuale (art.1218 C.C.) e responsabilità extracontrattuale (art. 2043 C.C., art.2048 C.C.) è determinante ai fini dell'onere della prova della responsabilità o meno del docente e quindi della istituzione scolastica.

Infatti nei casi di responsabilità contrattuale l'onere della prova di aver subito il danno nel corso dello svolgimento del rapporto obbligatorio incombe su chi chiede il risarcimento (cioè il danneggiato e chi ne fa le veci), mentre sul danneggiante (Istituzione Scolastica e Docente) incombe l'onere di dimostrare che l'evento dannoso è stato determinato da causa non imputabile né alla scuola, né all'insegnante.

Al contrario, nei casi di responsabilità extracontrattuale vi è quella che si chiama inversione dell'onere della prova: i genitori esercenti la patria potestà hanno unicamente l'onere di provare che il minore ha subito un danno mentre era affidato alla istituzione scolastica. L'istituzione scolastica deve invece dare una prova cosiddetta positiva atta a dimostrare che il fatto lesivo avvenuto per caso fortuito oppure che si è verificato malgrado siano state poste in essere tutte le azioni affinché ciò non avvenisse.

- **L'OBBLIGO DI VIGILANZA** inizia coll'affidamento dello studente alla scuola fino alla riconsegna ai genitori o alla sosta in un luogo dove, secondo la normalità, non sussistono situazioni di pericolo. In giurisprudenza è stato affermato che non valgono ad escludere la responsabilità della scuola eventuali disposizioni o consensi impartiti dalla famiglia, ove essi non assicurino l'incolumità dell'alunno al momento della riconsegna.
- Il periodo di vigilanza non si esaurisce al tempo delle lezioni, ma si estende all'attività scolastica in genere (ivi compresa ricreazione, gite scolastiche o attività di svago che si svolgono nei locali scolastici o in quelli di pertinenza), quindi la responsabilità degli insegnanti non è limitata all'attività didattica in senso stretto, ma riguarda l'intero periodo in cui gli alunni si trovano sotto il loro controllo.
- Il dovere di vigilanza sugli alunni non viene meno neppure quando sia stato consentito l'ingresso anticipato o la successiva sosta nell'edificio scolastico. La giurisprudenza ha, infatti, affermato la responsabilità dell'autorità scolastica per le lesioni riportate da un alunno all'interno di un istituto in relazione ad un fatto avvenuto al di fuori dell'orario di lezione, giacché lo stesso era venuto a trovarsi nell'ambito della struttura.
- Relativamente poi alla vigilanza durante la pausa di ricreazione, la giurisprudenza ha ritenuto che la mancata sorveglianza costituisce un'ipotesi di colpa grave poiché, in tale periodo, è richiesta una maggiore attenzione per la prevedibile esuberanza degli alunni che determina maggiori rischi di eventi dannosi.
- Tuttavia il grado di responsabilità attribuito al docente non è sempre uguale, ma è proporzionato alle circostanze soggettive ed oggettive nelle quali si è verificato l'evento.

Essa sarà inversamente proporzionale all'età e al grado di maturità degli alunni.

Il dovere di vigilanza gravante sui docenti ai sensi del 2048 c.c. va inteso in senso non assoluto, ma relativo, " dovendo correlarsi il suo contenuto e i suoi limiti , in particolare , all'età ed al normale grado di maturazione degli alunni in relazione alle circostanze del caso concreto " (Trib . Milano , 28 giugno 1999, in Giur. Milanese, 2000, 111) . Se, quindi, la sorveglianza , " deve raggiungere il massimo grado di continuità ed attenzione nella prima classe elementare " (cfr. Cass. 4 marzo 1977 n. 894, in CED rv 384500, e nello stesso senso (la vigilanza "deve assumere il massimo grado di efficienza nelle classi inferiori") Cass . 22 gennaio 1980 n. 516, in Giust. Civ. Mass., 1980, fasc. 1) , al contrario, " l'espletamento di tale dovere non richiede la continua presenza degli insegnanti con l'avvicinamento degli alunni all'età del pieno discernimento , essendo necessario correlare il contenuto e l'esercizio del dovere di vigilanza "in modo inversamente proporzionale all'età e al normale grado di maturazione " degli alunni . (cfr. Cassazione civile sez. III, **23 giugno 1993, n. 69379**

In ambito penale, ai sensi dell'art.97 C.P., vi è una *presunzione assoluta di non imputabilità del minore di anni 14* (e solo per l'infra diciottenne , il giudice di merito accerta in concreto la sussistenza della capacità di intendere e di volere , intese rispettivamente come consapevolezza del disvalore sociale del fatto di reato e come capacità di autodeterminazione). In ambito civile, il giudice può valutare , ex art.2046 del C.C., *anche nel caso di minore di età inferiore ai 14 anni* , il grado di sviluppo fisico ed intellettuale, la capacità di percepire l'illiceità dell'azione posta in essere ,così come l'attitudine ad autodeterminarsi . La Corte di Cassazione nella sentenza n.6937 del 1993, ha confermato la decisione di merito che aveva respinto la richiesta di risarcimento per le lesioni riportate , *durante l'intervallo in assenza di sorveglianza, da un allievo quindicenne* di un istituto superiore, ritenendo non più necessaria , in relazione all'età degli alunni, la continua presenza degli insegnanti ,"*purché non manchino le più elementari misure organizzative dirette a mantenere la disciplina tra gli allievi*". Nella sentenza n.369 del 1980, è stata ritenuta corretta la decisione *dell'insussistenza dell'obbligo di vigilare ragazzi quattordicenni* durante il tragitto da un locale all'altro della scuola, trattandosi di percorso ben noto e privo di pericoli diversi da quelli percepibili da ragazzi di quell'età normalmente sviluppati.

In base alle varie decisioni giurisprudenziali è possibile delineare tre grandi categorie:

- 1. Una prima categoria è quella rappresentata dai *minori prossimi al raggiungimento della maggiore età*; in queste ipotesi la maturità psicofisica e le doti intellettive dei minori sono equiparate a quelle di un adulto;**
- 2. Una seconda categoria individuabile è quella dei *minori di età compresa tra i dodici e i sedici anni*. In questi casi particolare attenzione dovrà essere rivolta al fatto che il minore dimostri, in base a caratteristiche soggettive concrete, essere in grado di badare a se stesso e, se ciò nonostante infranga le regole di diligenza e prudenza, sarà passibile di condanna;**
- 3. Ultima categoria è rappresentata da quei *minori che, pur capaci di intendere e di volere, versino in quella che è stata definita “tenera età”*. In questo caso viene trascurato il profilo della colpevolezza a tutto vantaggio del giudizio di causalità.**

Il dovere di vigilanza gravante sui docenti ai sensi del 2048 c.c. va inteso in senso non assoluto, ma relativo, " dovendo correlarsi il suo contenuto e i suoi limiti , in particolare , all'età ed al normale grado di maturazione degli alunni in relazione alle circostanze del caso concreto " (Trib . Milano , 28 giugno 1999, in Giur. Milanese, 2000, 111) . Se, quindi, la sorveglianza , " deve raggiungere il massimo grado di continuità ed attenzione nella prima classe elementare " (cfr. Cass. 4 marzo 1977 n. 894, in CED rv 384500, e nello stesso senso (la vigilanza "deve assumere il massimo grado di efficienza nelle classi inferiori") Cass . 22 gennaio 1980 n. 516, in Giust. Civ. Mass., 1980, fasc. 1) , al contrario, " l'espletamento di tale dovere non richiede la continua presenza degli insegnanti " con l'avvicinamento degli alunni all'età del pieno discernimento , essendo necessario correlare il contenuto e l'esercizio del dovere di vigilanza "in modo inversamente proporzionale all'età e al normale grado di maturazione " degli alunni . (cfr. Cassazione civile sez. III, 23 giugno 1993, n. 6937, in Giust. civ. Mass. 1993,1065 e Cassazione civile, sez. III, 15 gennaio 1980 n. 369, in Giust. civ. Mass. 1980, fasc. 1.). Nella sentenza n.6937 del 1993, la Corte ha confermato la decisione di merito che aveva respinto la richiesta di risarcimento per le lesioni riportate , durante l'intervallo in assenza di sorveglianza, da un allievo quindicenne di un istituto superiore, ritenendo non più necessaria , in relazione all'età degli alunni, la continua presenza degli insegnanti , "purché non manchino le più elementari misure organizzative dirette a mantenere la disciplina tra gli allievi". Nella sentenza n.369 del 1980, è stata ritenuta corretta la decisione dell'insussistenza dell'obbligo di vigilare ragazzi quattordicenni durante il tragitto da un locale all'altro della scuola, trattandosi di percorso ben noto e privo di pericoli diversi da quelli percepibili da ragazzi di quell'età normalmente sviluppati.

l'art. 61 della L. 312/80 limita la **responsabilità patrimoniale** dell'insegnante soltanto ai casi di **dolo o colpa grave** nell'esercizio della vigilanza, sia per i danni arrecati direttamente all'Amministrazione in connessione a comportamenti degli alunni, sia quando l'Amministrazione risarcisca il terzo dei danni subiti per comportamenti degli alunni sottoposti alla vigilanza.

La scuola, quindi, condannata a risarcire il danno all'infortunato può rivalersi contro il docente ma solo se questi abbia, con dolo o colpa grave, violato obblighi di servizio. La rivalsa ha luogo mediante l'esercizio dell'azione di responsabilità innanzi alla Corte dei Conti.

Il dovere di vigilanza, compito che fa capo in via principale al personale docente, rientra anche tra gli obblighi spettanti al personale A.T.A.

Infatti il CCNL del comparto scuola individua per il profilo professionale A.T.A. mansioni di accoglienza e sorveglianza degli alunni nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione; inoltre il dovere di ordinaria vigilanza è esteso dalle norme contrattuali anche ai tempi di

Le forme di responsabilità derivanti dall'omessa vigilanza

- ✱ la **RESPONSABILITÀ PENALE** (violazione di norme penalmente sanzionate);
- ✱ la **RESPONSABILITÀ CIVILE EXTRACONTRATTUALE** verso i terzi (verso gli alunni e le loro famiglie);
- ✱ la **RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE** (derivante da autolesioni che si sia procurato il minore);
- ✱ la **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE** (per violazione dei doveri collegati allo status di pubblico dipendente);
- ✱ la **RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E PATRIMONIALE** (che si genera quando, per effetto della **condotta dolosa o gravemente colposa** del dipendente, l'Amministrazione ha subito un pregiudizio economico);

Diverse migliaia sono gli atti compiuti da studenti e che vengono considerati da insegnanti e genitori come dovuti a esuberanza, aggressività tipica dell'età adolescenziale e quindi di esclusiva competenza pedagogica.

*Mentre si tratta di **REATI!!!***

Il « **bullismo** », ad esempio, si concretizza in atti di inciviltà, che possono sembrare irrilevanti per il diritto e non direttamente perseguibili dalla giustizia. Invece violano sia la legge penale, sia quella civile, Le « **botte** » sono perseguibili come **percosse** (art.581 codice penale) o **lesioni** se se lasciano conseguenze più o meno gravi (artt. 582 e ss cod. pen.)

La sottrazione di oggetti come **furto** (artt.624 e ss cod. pen.); i danni alle cose come **danneggiamento** (art. 635 cod. pen.); le offese come **ingiurie**, se a tu per tu, o **diffamazione**, se di fronte ad altri (artt. 594 e 595 cod. pen.); le minacce come **minaccia** (art. 612 cod. pen.); le prese in giro o i comportamenti persecutori anche tramite l'invio di sms, **come molestia o disturbo alle persone** (art. 660 cod. pen.); lo scattare foto con il telefonino e la loro diffusione, all'insaputa o contro la volontà di chi viene ripreso, come **interferenze illecite nella vita privata**(art. 615 bis, cod. pen.). Se l'autore del reato è un minorenne la competenza è del Tribunale per i minorenni e procede la Procura della Repubblica presso tale Tribunale;

la culpa in educando

La Corte di Cassazione (Sez. Civ. Sez. III n. 12501/2000) stabilisce che "l'affidamento del minore alla custodia di terzi (insegnanti) solleva il genitore dalla presunzione di **COLPA IN VIGILANDO** (dal momento che dell'adeguatezza della vigilanza esercitata sul minore risponde il precettore cui lo stesso è affidato), ma non anche da quella di **COLPA IN EDUCANDO**, in quanto i genitori rimangono comunque tenuti a dimostrare, per liberarsi da responsabilità per il fatto compiuto dal minore in un momento in cui lo stesso si trovava soggetto alla vigilanza di terzi, di avere impartito al minore stesso un'educazione adeguata a prevenire comportamenti illeciti". Il genitore, per andare esente da qualsiasi responsabilità giuridica relativa al fatto del figlio-alunno, deve superare la presunzione di culpa in educando ex art. 2048 e.e, attraverso la prova liberatoria.

La Corte di Cassazione afferma:“ *si deve dimostrare di avere impartito al figlio un'educazione normalmente idonea, in relazione al suo ambiente, alle sue attitudini ed alla sua personalità, ad avviarlo ad una corretta vita di relazione e, quindi, a prevenire un suo comportamento illecito, nonché, in particolare, a correggere quei difetti (come l'imprudenza e la leggerezza) che il minore ha **rivelato***



e il **POF** non è
questo?