PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 7 - numero 1236 di martedì 03 maggio 2005

Cultura della sicurezza: valutazione dei rischi e formazione

Una sintesi dell'intervento del dott. Raffaele Guariniello al convegno di apertura ad Expo Sicuramente.

Pubblicità

Il convegno di apertura di Anteprima Sicuramente Expo, svoltasi a Brescia il 28-29 aprile 2005, ha visto la partecipazione del dott. Raffaele Guariniello, Procuratore Aggiunto del Tribunale di Torino, che nella sua attività ha promosso inchieste riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il dott. Guariniello ha messo in evidenza che la cultura della sicurezza è un principio cardine che si manifesta su più aspetti: l'obbligo di valutare i rischi e l'obbligo di formazione.

VALUTAZIONE DEI RISCHI
Questo principio ha dischiuso orizzonti "suggestivi".

Il primo orizzonte è l'oggetto della valutazione: quali rischi devono essere valutati, tutti i rischi o solo alcuni?
Sotto la spinta della Corte di Giustizia europea, l'art. 4 comma 1 del D.Lgs. 626/94 prevede che tutti i rischi devono essere valutati. Questo richiede tre chiarimenti.
-In primo luogo i rischi si evolvono con le conoscenze scientifiche; il datore di lavoro deve, quindi aggiornare la sua valutazione in base alle conoscenze scientifiche.
-Il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi potenzialmente presenti sui luoghi di lavoro, non solo i rischi che residuano dopo aver messo in atto le misure di prevenzione e protezione previste dall'art.4 comma 2 del D.Lgs. 626/94.
-L'art. 4 comma 1 del D.Lgs. 626/94 allarga la visuale a tutti i rischi, anche se non si tratta di rischi connessi alle lavorazioni eseguite dai lavoratori. Devono esser presi in considerazione non solo i rischi "A CAUSA DEL LAVORO", bensì "DURANTE IL LAVORO". A tal proposito si consideri ad esempio il rischio rapina negli istituti bancari.

Il secondo orizzonte è stato chiarito dalla giurisprudenza. In base all'art.4 comma 2, il datore di lavoro elabora il documento di valutazione dei rischi con precisi requisiti.
Viola la legge il datore di lavoro che elabori un documento incompleto, o un documento insufficiente o che trascuri rischi presenti.
Si consideri ad esempio la Sentenza della Cassazione del 21.1.2004, con la quale la Suprema Corte ha condannato sia il datore di lavoro sia il RSPP di una azienda metalmeccanica, nella quale un operaio era rimasto infortunato nell'utilizzo di una macchina.
Nel documento di valutazione dei rischi dell'azienda non vi era riferimento alla macchina. La redazione del documento di valutazione dei rischi era stata effettuata dal RSPP su incarico del datore di lavoro. Il RSPP è soggetto corresponsabile unitamente al datore di lavoro per eventi connessi all'erroneità o all'insufficienza di indicazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi.

Il terzo orizzonte riguarda le responsabilità. Il datore di lavoro ha un obbligo esclusivo ed indelegabile: valutare i rischi e redigere il documento di valutazione dei rischi. La valutazione dei rischi viene effettuata con l'ausilio di tutte le figure aziendali.
La valutazione dei rischi deve essere completa e nel documento devono essere individuate le misure di prevenzione e protezione.
Il datore di lavoro è penalmente responsabile, anche se ha delegato, quando abbia omesso di indicarle.
Come si distribuiscono le responsabilità del datore di lavoro e dei suoi collaboratori tecnici in caso di inadeguata o incompleta

valutazione dei rischi?
Qui è importante un secondo chiarimento, che ci è stato dato dalla Sentenza della Corte Cassazione del 6.2.2004 in causa Ligresti sul drammatico caso della camera iperbarica del Galeazzi di Milano.
Nella Sentenza si afferma che la non delegabilità dell'obbligo di valutare i rischi non significa che il datore di lavoro non possa, e anzi non debba, avvalersi dell'aiuto, della collaborazione di esperti.
"Ma allora cosa deve fare il datore di lavoro, in concreto, fino a che punto si spinge la sua responsabilità? E quando invece c'è la responsabilità, magari esclusiva, dei suoi collaboratori tecnici?
A questo proposito - afferma Guariniello - la Corte di Cassazione precisa che tre sono gli obblighi che il datore di lavoro deve assolutamente assolvere.
Il primo è quello di valutare le capacità tecniche di chi redige materialmente il documento. Altrimenti c'è "colpa in eligendo", nella scelta, per cattiva scelta.
Il secondo obbligo è quello di valutare preventivamente quali siano i rischi ritenuti maggiormente significativi all'interno dell'azienda.
Il terzo obbligo è quello di verificare poi se questi rischi siano stati presi in considerazione nel documento e se siano state prospettate soluzioni idonee a contrastarli.
E questo è il punto chiave: se a questi obblighi il datore di lavoro abbia adempiuto non potrà essere ritenuto responsabile di una scelta tecnica errata da lui non controllabile, se non naturalmente con la scelta di un'altra persona tecnicamente qualificata.
Solo se abbia curato lo svolgimento da parte sua di questi tre obblighi potrà anche il datore di lavoro rimettersi, per l'accertamento e l'adozione delle scelte tecniche idonee a contrastare i rischi e che abbia un carattere di specializzazione da lui non posseduto, potrà rimettersi alle conclusioni di un consulente interno o esterno sulle quali non abbia la competenza necessaria per interloquire.
Nel caso della camera iperbarica: assoluta inidoneità del documento di valutazione dei rischi che non prendeva in considerazione il più grave dei rischi di una camera iperbarica, cioè il rischio di incendio.
La Corte di Cassazione allora dice al datore di lavoro: ma come, non ti sei reso conto dell'importanza del rischio significativo nell'ambito di una camera iperbarica? Non puoi dire questa è una individuazione tecnicamente infelice".

FORMAZIONE
La cultura della sicurezza trova espressione anche nel principio della formazione e informazione. Un principio strettamente connesso con la valutazione dei rischi.
La Sentenza della Corte di Cassazione del 24.11.2004 ha detto che l'informazione e formazione non è altro che la logica proiezione della norma dell'art. 4 del D.Lgs. 626/94, laddove l'art. 4 prescrive la valutazione dei rischi.
"Ma a proposito di questi obblighi di informazione e formazione - afferma Guariniello - c'è un grande rischio, è quello di fare la retorica dell'informazione e della formazione. E' una cosa bellissima l'informazione e la formazione, però dobbiamo metterci d'accordo: vogliamo fare davvero formazione e informazione?
Fare veramente informazione e formazione vuol dire fare un'informazione che EFFETTIVAMENTE sia recepita dai soggetti destinatari; è il principio di effettività dell'informazione e formazione, che la nostra giurisprudenza ha affermato in numerose sentenze degli ultimi due anni."
Si consideri, ad esempio la Sentenza del 22.4.2004 nella quale si dice: " E' insufficiente la mera predisposizione di cartelli che facciano divieto di operare sulle macchine in movimento o di una lettera informativa ai lavoratori che vieti la manomissione o la rimozione delle protezioni presenti sulle macchine. Nell'ambito del D.Lgs. 626/94 gli obblighi di formazione e informazione del datore di lavoro non sono limitati ad un rispetto puramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione di opuscoli; [una vera ossessione in sede giudiziaria - afferma Guariniello - la produzione di opuscoli con la presa di visione mediante una firma da parte del lavoratore, o di lettere informative, o l'apposizione di cartelli], ma esigono che vi sia una positiva azione del datore di lavoro volta ad assicurarsi che le regole vengano assimilate dai lavoratori e che vengano poi effettivamente rispettate nell'ordinaria prassi di lavoro.
Il datore di lavoro deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino le norme e sfuggano alla tentazione sempre presente di sottrarvisi, anche instaurando prassi di lavoro non corrette."

---

www.puntosicuro.it