PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3379 di giovedì 04 settembre 2014

Decreto 81: il datore di lavoro e l'obbligo di informazione

L'informazione è il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze per identificare, ridurre e gestire i rischi in ambiente di lavoro. Riflessioni e indicazioni sugli obblighi tratte da normativa e giurisprudenza. Di R. Dubini, avvocato in Milano.

Milano, 4 Sett - L'**informazione** è un processo di comunicazione/ricezione di notizie e concetti: "informazione" è il *complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro* (art. 2 c. 1 lett. bb D.Lgs. n. 81/2008).

"Informare" significa fornire notizie ritenute utili o funzionali; in termini più vicini alla terminologia degli esperti in salute, sicurezza ed igiene del lavoro si può parlare di informazione come *"trasferimento mirato a tutti i soggetti interessati di notizie e contenuti di carattere comportamentale, procedurale, concettuale, in aree tematiche tecnologiche, tecniche, scientifiche e legislative, utili ad attivare il complesso processo di prevenzione degli infortuni e delle tecnopatie"* [G. Roseo, Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione, ISPESL].

L'art. 36 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 obbliga il datore di lavoro, il dirigente e il preposto (nell'ambito delle rispettive competenze) a provvedere affinché ogni lavoratore riceva una adeguata informazione su:

> Articolo 36
> 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 cui agli articoli 45 e 46;
> d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
> 2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
> a) sui rischi specifici cui è 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.
> (...)

Nei confronti dei **lavoratori a domicilio** di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, e dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati l'obbligo è limitato alle seguenti informazioni su:
- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- 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;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (artt. 2, 3 comma 9 e 36 c.3 D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81).

L'informazione "si sostanzia in un processo di trasferimento, dal datore di lavoro al lavoratore, di tutte quelle nozioni che siano necessarie per "identificare" e "gestire" i rischi e deve assicurare al lavoratore non solo una conoscenza dei rischi specifici connessi alla propria mansione, ma anche una consapevolezza generale del ciclo produttivo in cui lo stesso opera, sul presupposto che solo in tal modo egli possa effettuare scelte ed attuare comportamenti che non compromettano la sicurezza propria o altrui" (Marco Grotto).

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0059] ?#>

Gli **strumenti attraverso i quali può essere fornita l'informazione** ai lavoratori sono i più vari: depliant, video, assemblee generali, volantini, incontri di piccolo gruppo, lezioni in aula; avvisi in bacheca, assemblee di reparto ecc. Deve altresì essere predisposto un programma delle attività di informazione e modalità "dedicate" per i nuovi assunti [Cfr. Linee guida per il Monitoraggio e il controllo sull'applicazione del D. Lgs. 626/1994 - Linee guida regionali, giugno 1997].
L'obbligo di [in]formazione potrà dirsi assolto mediante la consegna al lavoratore di un documento cartaceo solo quando vi sia la prova che **lo stesso lo abbia effettivamente ricevuto e purché in quello non siano contenute solo indicazioni generiche** [Cass. Pen., Sez. IV, 26 gennaio 2011-19 aprile 2011, n. 15618].
L'art. 18 comma 3 bis del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che "i*l datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori)... ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti*". Si tratta di un obbligo di controllo che ha una fortissima correlazione con l'informazione, la formazione e l' addestramento dei lavoratori, poiché l'omissione di queste attività fondamentali è automaticamente, ipso facto, violazione dell'obbligo di vigilanza.
Le informazioni devono essere fornite ai lavoratori in forma semplice ed immediata, nella lingua loro facilmente comprensibile e facendo anche uso di immagini e figure; questo risulta particolarmente utile per lavoratori di bassa scolarizzazione o stranieri (art. 36 comma 4 D.Lgs. n. 81/2008: *"Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo"*.

Spesso per ottemperare a tale obbligo si ricorre alla consegna di opuscoli illustrati controfirmati per ricevuta dai lavoratori stessi; tuttavia secondo la giurisprudenza questo modo di operare non è sufficiente in quanto l'informazione deve essere accompagnata sempre da un'opera di sensibilizzazione e da spiegazioni sui contenuti del materiale distribuito [Cass., sent. 3/6/95, n. 6486].

Inoltre, afferma la Cassazione, lo specifico onere di informazione e di assiduo controllo, *"se è necessario nei confronti dei dipendenti dell'impresa, si impone a maggior ragione nei confronti di coloro che prestino lavoro alle dipendenze di altri e vengano per la prima volta a contatto con un ambiente dalle strutture a loro non familiari e che perciò possono riservare insidie non note [Cassazione penale sez. IV, 3 marzo 1995, n. 6486, Grassi, in Cass. pen. 1996,1957 (s.m.)]": «si ravvisa un profilo di **colpa generica del datore di lavoro nell'aver assunto per un compito specifico e particolarmente rischioso due giovani inesperti dei rischi connessi al processo di lavorazione loro demandato**, senza nemmeno compiere la più elementare indagine sulla loro capacità di svolgerlo nelle prudenti condizioni di assenza di pericolo"* (Cass. Pen. Sez. IV, n. 14875 del 26 marzo 2004).
In tema di informazione dei lavoratori, «il datore di lavoro ha il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere formalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma di attivarsi e controllare sino alla pedanteria che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro. **Né egli può disinteressarsi dell'ordinario svolgimento del lavoro e dei rischi "comuni", sul presupposto di una loro evidenza che li rende percepibili direttamente da parte del lavoratore**» [Cass. Pen., Sez. IV, 10 dicembre 2003-6 febbraio 2004, n. 4870, e Cass. Pen., Sez. IV, 25 novembre 2010-18 gennaio 2011, n. 1225].

La Cassazione ha confermato la condanna di un datore di lavoro che non aveva informato il lavoratore sul fatto che l'uso di una certa macchina in un determinato modo e per compiere certe lavorazioni era sconsigliato dallo stesso produttore nel manuale delle istruzioni [Cass. Pen., Sez. IV, 17 settembre 2009-20 ottobre 2009, n. 40582].
L'obbligo di informare i dipendenti circa i rischi specifici per la sicurezza e la salute in relazione all'attività svolta deve essere adempiuto non solo attraverso la esplicitazione di divieti, ma soprattutto con l'indicazione delle conseguenze che determinate modalità di lavoro possono comportare [Cass. Pen., Sez. IV, 8 giugno 2010-27 settembre 2010, n. 34771]: è plausibile, infatti, che la prescrizione di protocolli comportamentali risulti inutile qualora il lavoratore non sia anche reso edotto delle conseguenze cui può condurre l'errata esecuzione di una certa attività rischiosa.
Obblighi, come si vede, assai precisi e definiti, che richiedono una chiara consapevolezza della loro importanza, e della necessità di organizzare adeguatamente, programmare e pianificare accuratamente la formazione e l'informazione dei lavoratori.

Perciò **non adempie all'obbligo** di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 di informare e formare i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e dei modi di prevenire i danni derivati dai rischi stessi, "***il datore di lavoro che si limiti alla pur necessaria affissione di estratti delle norme di igiene del lavoro e alla applicazione, sugli impianti, di generici simboli di pericolo***. *L'obbligo di informazione, avendo ad oggetto la specificità dei rischi e i modi concreti di prevenire i conseguenti danni, deve essere attuato specificamente mediante: l'indicazione dettagliata delle sostanze chimiche contenute nei singoli impianti; l'indicazione dei pericoli per la salute derivanti distintamente da inalazione, contatto o ingestione delle sostanze stesse; l'informazione sui rimedi per fronteggiare l'intossicazione; le istruzioni in ordine ai tempi e ai modi di utilizzo dei diversi mezzi personali di protezione messi a disposizione dei lavoratori [Pretura Brescia 12 ottobre 1983, Guerini, in Riv. giur. lav. 1984, IV, 138]"*. Peraltro l'ignoranza da parte del datore di lavoro dei rischi ambientali o dei modi di prevenire i relativi danni*"non vale a giustificare l'inadempimento agli obblighi di prevenzione e informazione, giacché dall' art.2087 c.c. si desume per l'imprenditore l'obbligo strumentale di acquisire le necessarie cognizioni tecniche e di aggiornarsi sugli sviluppi delle conoscenze circa gli aspetti rischiosi del lavoro e circa le misure di sicurezza da adottare [Pretura Torino 14 luglio 1983, Gamalero e altro, in Riv. giur. lav. 1984, IV, 178]."*

In tal senso è stato pure stabilito che **sussiste la responsabilità di un legale rappresentante per aver cagionato lesioni personali gravi ad un proprio dipendente, in particolare, per colpa consistita in imprudenza, imperizia e negligenza e nella violazione della legge prevenzionistica in materia di formazione, che ometteva di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute**, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, ponendo in essere un antecedente causale necessario dell'incidente occorso ad un dipendente: quest'ultimo, operaio alle dipendenze della ditta predetta, mentre lavorava con una pressa idraulica alla sagomatura degli induttori di motori elettrici avendo ricevuto solo una sommaria e non adeguata formazione e informazione sulle mansioni lavorative che stava svolgendo, incautamente prima di far partire la pressa, azionava i pulsanti non utilizzando simultaneamente entrambe le mani bensì premendo il tasto di sinistra con il ginocchio sinistro e quello di destra con la mano destra, e rimanendo, nel repentino susseguirsi delle operazioni di sagomatura, intrappolato con la mano sinistra, rimasta libera, sotto la pressa e cosi' riportando le lesioni personali gravi suindicate [Cassazione Penale, Sez. 4, 08 aprile 2010, n. 13247]. La Corte afferma che: "si osserva, in ordine al comportamento della persona offesa, che la questione sollevata dalla difesa e' stata compiutamente valutata e disattesa con congrua motivazione dal Giudice d'appello, il quale e' giunto ad escluderne l'abnormità ed arbitrarietà e finanche l'imprudenza, sicché detta censura s'appalesa nettamente aspecifica, avendo la sentenza impugnata precisato persino che, non potendosi parlare di vero e proprio "cambio di mansioni" avvenuto al di fuori e contro le direttive del datore di lavoro e del relativo potere-dovere di vigilanza, e ciò sulla scorta non solo delle dichiarazioni dell'infortunato ma anche di altri operai (addetti alla pressa), "deve pervenirsi alla conclusione che **non solo da parte del soggetto depositario della posizione di garanzia venne omesso qualsiasi corso di formazione ed informazione sui rischi in generale, ma anche specifici connessi all'uso di quella pressa.**... Infatti la pressa in origine era dotata di due cellule fotoelettriche, che impedivano alla parte in movimento della macchina di muoversi in senso verticale dall'alto verso il basso, in modo da esercitare una notevole pressione sul pezzo metallico da sagomare, quando nei pressi del pezzo e comunque nel raggio di discesa della parte mobile vi era un ostacolo di qualsiasi genere.
In tal modo la pressa rimaneva bloccata, quando l'operatore non aveva ancora tolto le mani dalla parte fissa della pressa utilizzata per poggiare il pezzo da sagomare.
In tal modo veniva assicurata la protezione dell'operatore da rischi di infortuni.
Verificatasi l'avaria delle cellule fotoelettriche, la funzionalità della macchina veniva ripristinata, in maniera del tutto artigianale, da un dipendente della stessa impresa, il quale disattiva il circuito delle fotocellule e ripristinava il funzionamento della pressa, applicandosi due pulsanti alla base della stessa, da pigiare contemporaneamente al fine di provocare la discesa della parte mobile.
Perseverando nella condotta omissiva, il datore di lavoro non provvedeva ad istruire i dipendenti neppure sull'uso della pressa a seguito della modifica apportata, limitandosi a far apporre un cartello sul quale era stampato l'avviso di pigiare contemporaneamente i due pulsanti con entrambe le mani" [Cassazione Penale, Sez. 4, 08 aprile 2010, n. 13247].

Rolando Dubini, avvocato in Milano

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it