

Emergenze: obblighi del datore di lavoro e diritti dei lavoratori

Un intervento si sofferma sulla gestione delle emergenze con riferimento alla normativa in materia di salute e sicurezza, agli obblighi del datore di lavoro e ai diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato.

Trieste, 10 Mag ? Nel D.Lgs. 81/2008 la sesta sezione del capo III del titolo I (articoli 43-46) è dedicata espressamente al tema della "**Gestione delle emergenze**" e, in questa sezione, sono individuati vari obblighi organizzativi in capo al datore di lavoro ("e ai dirigenti, secondo le attribuzioni e le competenze a questi ultimi conferite ex art. 18 del decreto n. 81"), con specifico riferimento anche alla "materia del primo soccorso e della prevenzione incendi" e dei "diritti dei lavoratori in caso di pericolo 'grave e immediato'".

A ricordarcelo e a offrirci un breve approfondimento di questi importanti contenuti normativi è un intervento raccolto nel volume "**La gestione dell'emergenza: coordinamento tra addetti aziendali e soccorritori esterni**" curato da Giorgio Scip (RSPP, Università degli Studi di Trieste) ed edito da EUT Edizioni Università di Trieste.

In "**Sicurezza sul lavoro e gestione delle emergenze: disposizioni generali, obblighi del datore di lavoro e diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato**", a cura di Roberta Nunin (Professore associato di Diritto del lavoro nell'Università di Trieste), si ricorda che l'art. 43 (Disposizioni generali) deve leggersi "in stretta correlazione con gli obblighi previsti in capo al datore di lavoro e ai dirigenti dall'art. 18, comma primo, lett. b) del medesimo decreto, che impone agli stessi di '(...) *designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza*', nonché dall'art. 18, comma primo, lett. t), che obbliga gli stessi soggetti sopra richiamati ad '*adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43*', precisandosi altresì che tali misure '*devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti*'".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB002] ?#>

Riprendiamo integralmente l'**art. 43** del D.Lgs. 81/2008:

Articolo 43 - Disposizioni generali

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera t), il datore di lavoro:

- a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);
- c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
- e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.
2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei Decreti di cui all'articolo 46.
3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. Con riguardo al personale della Difesa la formazione specifica svolta presso gli istituti o la scuole della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze.
4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

La relazione segnala che tale articolo ha suscitato "sin dall'inizio qualche questione interpretativa", ad esempio in riferimento "all'inutile **duplicazione di contenuti** rispetto ad altre norme del d. lgs. n. 81, fonte di confusione e di potenziali incertezze" (si ricorda ad esempio l'aggiunta operata da D.Lgs. 106/2009 del punto e-bis). Tuttavia "a parziale giustificazione del legislatore" si è anche osservato come sia proprio 'la necessaria integrazione tra interventi che si concentrano sulle emergenze', per un'idonea programmazione prevenzionistica, a rendere ragione dei numerosi riferimenti al tema della gestione delle emergenze nel Testo Unico.

E ha sollevato qualche comprensibile dubbio il riferimento operato dall'articolo al solo '**datore di lavoro**', "senza alcuna espressa menzione dei dirigenti: tuttavia in dottrina si è rilevato come lo specifico richiamo presente nell'incipit della norma agli adempimenti di cui all'art. 18, c. 1, lett. t), del d. lgs. 81/2008 consenta di estendere l'obbligo e la responsabilità quanto a tali adempimenti anche in capo al dirigente", in base alle attribuzioni e competenze conferite. E non può non rilevarsi come ? sempre in relazione alla gestione delle emergenze ? "possono comunque individuarsi degli obblighi (e delle correlative responsabilità) anche di altri soggetti del 'sistema sicurezza': oltre naturalmente agli stessi lavoratori".

La relazione, che vi invitiamo a leggere integralmente, si sofferma in particolare sul ruolo e gli obblighi per i preposti e i medici competenti.

Veniamo ai **lavoratori**.

Si indica che "nell'ottica di una gestione partecipata e condivisa della sicurezza, che informa tutto l'impianto del Testo Unico, essi non solo sono chiamati all'adempimento di un obbligo di segnalazione nei confronti del datore, dei dirigenti o dei preposti,

in relazione ad eventuali deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, nonché a qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza (art. 20 d. lgs. n. 81/2008), ma sono anche **coinvolti direttamente nella gestione delle situazioni di emergenza**, attraverso le designazioni che il datore è chiamato a fare nelle diverse squadre (prevenzione incendi e lotta antincendio, evacuazione, salvataggio, primo soccorso: v. art. 18, c. 1, lett. b)".

Tuttavia nella delicata operazione di designazione dei lavoratori addetti "deve comunque tenersi conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in relazione alla loro salute e sicurezza, oltre che delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva".

Si ricorda poi che "non è consentito ai lavoratori rifiutare di partecipare alle squadre, a meno che essi non possano addurre una valida giustificazione: laddove il lavoratore si sottragga ingiustificatamente a tali obblighi ? oltre alle eventuali sanzioni disciplinari, potendo tale circostanza indubbiamente concretizzare una violazione dei doveri incombenti sul lavoratore subordinato in forza del contratto di lavoro (in questo caso, il dovere di collaborare con il datore di lavoro ai fini dell'adempimento degli obblighi di sicurezza) ? il combinato disposto del terzo comma dell'art. 43 e dell'art. 59, lett. a)", prevede una sanzione penale contravvenzionale.

E, come indicato al comma 3 dell'articolo 43, che si sofferma sull'**obbligo della formazione**, "la responsabilità per il datore di lavoro, in relazione all'operato delle squadre per l'emergenza, può nascere anche dall'inadeguatezza della formazione erogata ai lavoratori designati o delle attrezzature loro fornite, così come dall'individuazione di un numero non congruo di lavoratori rispetto alla specifica situazione di rischio". E si condivide "la lettura di chi ha sottolineato come si possa ritenere che proprio l'assenza di adeguata formazione possa costituire per il lavoratore un giustificato motivo per rifiutare la designazione, così come l'inadeguatezza delle attrezzature fornite o del numero dei lavoratori designati".

In merito poi ai **diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato**, oggetto dell'art. 44 del Testo Unico, si fa riferimento al "**diritto di resistenza**": la disposizione prevede al primo comma che *'il lavoratore che in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa'* e al secondo comma "si contempla la situazione del lavoratore che, in analoga situazione di pericolo e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, adotti misure per evitare le conseguenze di un tale pericolo, chiarendo come tale lavoratore non possa *'subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza'*."

La disposizione ? indica la relatrice ? "disegna i **confini dell'autotutela del lavoratore** a fronte di situazioni di pericolo *'grave, immediato ed inevitabile'*: in particolare, il primo comma della norma si collega ad acquisizioni ormai da tempo raggiunte dalla dottrina e dalla giurisprudenza giuslavoristiche, individuando un diritto del lavoratore ad allontanarsi dal posto di lavoro senza per ciò subire pregiudizio alcuno".

Concludiamo segnalando che l'intervento si sofferma anche sulla nozione di **'gravità'**, di **'immediatezza'** e di **'inevitabilità'** e indica che "al fine di rimuovere eventuali dubbi che possano avere l'effetto di indurre il lavoratore a restare al lavoro mettendo a repentaglio la propria sicurezza, parte della dottrina ha ritenuto idonea ad integrare la fattispecie di cui al primo comma dell'art. 44 anche una situazione in cui il pericolo sia (solo) *'ragionevolmente apparente'* ed il lavoratore non l'abbia utilizzata come mero pretesto per allontanarsi dal lavoro".

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Sicurezza sul lavoro e gestione delle emergenze: disposizioni generali, obblighi del datore di lavoro e diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato", a cura di Roberta Nunin (Professore associato di Diritto del lavoro nell'Università di Trieste), intervento tratto dal volume "La gestione dell'emergenza: coordinamento tra addetti aziendali e soccorritori esterni", edito da EUT Edizioni Università di Trieste e correlato alla giornata di studio "Sicurezza accessibile. La gestione dell'emergenza: coordinamento tra addetti aziendali e soccorritori esterni. Cosa bisogna fare per rendere efficace il soccorso in caso di emergenza" (formato PDF, 70 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it