

CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

a cura di NUOVI SERVIZI BRINO S.a.s.

RESPONSABILITA' PER INCIDENTE DI UN ESTRANEO IN IMPRESA

Per un incidente accaduto non ad un lavoratore ma ad una persona estranea ad una azienda che all'interno di un deposito della stessa di materiali per l'edilizia è deceduta nell'atto di sfilare dei tondini di ferro dalla balla nella quale erano inseriti venendo investito mortalmente da essa, il Tribunale ha individuato la responsabilità del titolare dell'azienda proprietaria del deposito con una decisione la quale è stata poi ribaltata dalla Corte di Appello che ha addebitato invece l'accaduto al comportamento imprudente dell'infortunato. La Corte di Cassazione, alla quale è stata fatto ricorso non si è trovata d'accordo con le decisioni della Corte territoriale annullando la sua sentenza e rinviando gli atti ad essa per un nuovo esame in diversa composizione.

E' importante il principio sulla base del quale la Corte di Cassazione ha preso la sua decisione sostenendo che la responsabilità civile per omissione può scaturire non solo dalla violazione di un preciso obbligo giuridico di impedire un evento dannoso ma anche dalla violazione di regole di comune prudenza che impongano la tutela di un diritto altrui. Tale principio, ha sostenuto ancora la Sez. III trova applicazione sia quando si tratti di valutare se sussista la colpa dell'autore dell'illecito, sia quando si tratti di stabilire se sussista un concorso di colpa della vittima nella produzione del danno.

Con riferimento poi alla sostenuta imprevedibilità del comportamento del soggetto rimasto vittima dell'accaduto, la suprema Corte non ha condiviso questa circostanza essendo stato accertato che l'infortunato si era recato in azienda e si era trattenuto nel deposito per lungo tempo proprio alla ricerca dei tondini per cui era del tutto prevedibile che lo stesso, avendo visto esposta la merce da lui originariamente richiesta, si fosse prodigato per prenderla.

Le decisioni della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso riferito alla individuazione della responsabilità del titolare dell'azienda. *“La responsabilità civile per omissione”*, ha sostenuto in merito la suprema Corte, *“può scaturire non solo dalla violazione di un preciso obbligo giuridico di impedire l'evento dannoso, ma anche dalla violazione di regole di comune prudenza le quali impongano il compimento di una determinata attività a tutela di un diritto altrui. Tale principio trova applicazione sia quando si tratti di valutare se sussista la colpa dell'autore dell'illecito, sia quando si tratti di stabilire se sussista un concorso di colpa della vittima nella produzione del danno, ex art. 1227 comma I, cc.”*.

La sentenza impugnata, ha fatto notare altresì la Sez. III, si è limitata ad esaminare esclusivamente la condotta imprudente dell'infortunato e non ha esaminato invece la condotta del titolare dell'azienda che ha consentito l'accesso ad un luogo che doveva essere vietato ai non addetti ai lavori e quindi di prelevare i tondini posti nella balla ed ha omesso infine di sorvegliarlo, allontanandosi dal luogo dove quest'ultima era collocata. *“Le norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro”, ha aggiunto ancora la Sez. III, “devono essere osservate non solo a tutela dei dipendenti, ma anche delle persone estranee che occasionalmente si trovino sui luoghi di lavoro ed in secondo luogo, non è logico ritenere che, nella specie, l'azione della vittima fosse imprevedibile da parte del titolare”*

ATTIVITA' CON DIVIETO DI ASSUNZIONE ALCOLICI **art. 15, Legge 125/2001**

1) attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 9 gennaio 1927, e successive modificazioni);

b) conduzione di generatori di vapore (decreto ministeriale 1° marzo 1974);

c) attività di fochino (art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, n. 302);

d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (art. 101 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635);

e) vendita di fitosanitari, (art. 23 del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, n. 290);

f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e successive modifiche);

g) manutenzione degli ascensori (decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162);

2) dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti (art. 1 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334);

3) sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547;

4) mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista;

5) vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;

6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;

7) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;

8) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto:

a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;

b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario;

c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di carriera e di mensa;

d) personale navigante delle acque interne;

e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri;

f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

g) personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;

h) responsabili dei fari;

i) piloti d'aeromobile;

l) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;

m) personale certificato dal registro aeronautico italiano;

n) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;

o) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;

p) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;

9) addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;

10) lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;

11) capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione;

12) tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;

13) operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;

14) tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

AGRESSIONI E VIOLENZA SUI POSTI DI LAVORO

E' opportuno definire cosa si intenda per violenza sul posto di lavoro: con questo termine si fa riferimento a qualsivoglia episodio in cui si possano riscontrare insulti, minacce o forme di aggressione fisica o psicologica praticate sul lavoro, da soggetti esterni all'organizzazione ma anche interni a quest'ultima, in grado di mettere in pericolo la salute, la sicurezza o il benessere

psicofisico della persona. Le motivazioni del gesto violento possono essere molteplici e riguardare anche una componente razziale o sessuale.

Nonostante vi sia una quota di imprevedibilità rispetto agli atti di violenza, è possibile comunque rintracciare ambienti e tipologie di lavoratori maggiormente a rischio. In relazione agli ambienti, genericamente il settore dei servizi sembra essere il più soggetto al rischio, e nel particolare le organizzazioni che operano nei settori della sanità, dei trasporti, del commercio, della ristorazione, nel settore finanziario e nell'istruzione. Per quanto concerne invece le diverse attività, sono da considerarsi maggiormente a rischio gli operatori che:

- manipolano denaro o beni di valore;
- distribuiscono o gestiscono farmaci dal notevole valore economico;
- devono assistere pazienti aggressivi e/o interessati da problematiche mentali;
- hanno frequenti rapporti con l'utenza (specie se trattasi di utenza sottoposta a stress per varie cause quali le lunghe attese);
- svolgono lavori di ispezione, controllo o esercizio di pubblica autorità.

E' possibile inoltre individuare nei lavoratori di sesso femminile, portatori di disabilità o che operano da soli o in contesti isolati un maggiore rischio di subire violenze, come anche negli operatori non idoneamente attrezzati contro potenziali aggressioni o non idoneamente formati, in questo senso, dal punto di vista professionale.

E' importante poi porre l'accento sui possibili risvolti negativi che l'aggressione può provocare: senza dubbio le aggressioni a carattere fisico possono portare a lesioni di vario tipo e quindi maggiormente visibili, ma non sono da sottovalutare le possibili ripercussioni della violenza che non comporti il contatto con l'aggressore. Le conseguenze per il singolo variano notevolmente, dalla demotivazione allo svilimento del lavoro svolto, allo stress ai danni alla salute fisica o psicologica; possono essere presenti sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno. La vulnerabilità del singolo varia, in definitiva, a seconda del contesto in cui si verifica la violenza e delle caratteristiche individuali ma in ogni caso risulta estremamente complesso prevedere come la potenziale vittima reagirà agli atti di violenza psicologica. Come tutte le tipologie di rischio per le quali non si mettano in campo azioni utili ad una corretta gestione, anche le aggressioni possono impattare sull'insieme dell'organizzazione: è verosimile infatti che gli effetti negativi si traducano in maggiore assenteismo, perdita di motivazione e produttività, deterioramento dei rapporti di lavoro.

Le misure di prevenzione attuate per limitare il rischio aggressione sono prevalentemente di tipo strutturale e di tipo organizzativo. Alcune misure di tipo strutturale possono essere, ad esempio:

- eliminare, per quanto possibile, oggetti o attrezzature che possono essere utilizzate come corpi contundenti o taglienti (ad es. tagliacarte, forbici, vasi, ecc...);
- dotare le postazioni a contatto con il pubblico di barriere fisiche;
- mantenere adeguati livelli di illuminazione artificiale nella struttura e nelle aree annesse (parcheggi, vie di transito esterne, ecc.) al fine di limitare il rischio di aggressioni;
- assicurare la presenza nei locali di telefoni e/o altri ausili per dare l'allarme in caso di bisogno.

Le misure di tipo organizzativo possono invece essere, sempre a titolo esemplificativo:

- adeguata formazione del personale;
- effettuazione di un'opportuna campagna informativa/formativa legata alla gestione dei clienti e dei possibili conflitti;
- gestione dell'organizzazione del personale operante garantendo la presenza di un numero di lavoratori minimo;
- realizzazione di una procedura atta a chiamare le forze dell'ordine in caso di situazioni non gestibili dagli operatori.

Più nello specifico, rispetto ad un intervento di carattere formativo, sarebbe opportuno che i lavoratori soggetti a rischio aggressione ricevessero nozioni teoriche spendibili nel quotidiano, riguardanti, in sintesi:

- un approfondimento sul rischio aggressione, sulla sua individuazione, rilevazione e valutazione quale rischio professionale;
- l'acquisizione di specifiche tecniche al fine di prevenire e gestire situazioni critiche a rischio di aggressione;
- l'introduzione di conoscenze e modalità di gestione di situazioni critiche e di controllo degli utenti aggressivi.

In conclusione, le Organizzazioni e i Sistemi Sicurezza aziendali dovrebbero intervenire prima che si verifichi un'aggressione fisica o verbale con interventi adatti alle particolari circostanze dell'organizzazione e basarsi su attente valutazioni del rischio, nell'ottica sempre valida che gli approcci che fanno affidamento in primo luogo sulla prevenzione risultano più efficaci di singole misure isolate, adottate dopo che si è verificato un incidente. In questo senso, l'erogazione di una formazione sulla gestione delle situazioni difficili con l'utenza e sul riconoscimento dei segnali di avvertimento relativamente ad una potenziale aggressione può diventare una strategia cruciale di prevenzione.

PROSSIMI CORSI

Aggiornamento Rappresentanti dei Lavoratori

Mercoledì 17 dicembre dalle 14,30 alle 18,30

Formazione specifica 3 - alto rischio

Mercoledì 9 dicembre dalle 14,30 alle 18,30

Aggiornamento Primo Soccorso 6 ore gruppo A

Giovedì 3 e 10 dicembre dalle 14,30 alle 17,30

**I giorni 07 e 08 dicembre gli uffici
rimarranno chiusi**

**PER LE FESTE NATALIZIE
SIAMO CHIUSI DAL
24/12/2015 AL
06/01/2016**

NUOVI SERVIZI BRINO s.a.s

Conegliano (TV) Viale Italia 202/H

Tel. 0438-22338 Fax 0438-420028

E-mail: info@nuoviservizi.com

www.nuoviservizi.com