

## Formazione docenti personale ATA









## Il Sapere e un prodotto?



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

SAPERE

# e il POF non è questo?

# Il ponte di MARCO POLO

MEDICONTE COMPETENTE COMPETENTE SQUADRE ANTINCENDIO ANTINCENZA EMERGENZA PRONTO PRONTO SOCCORSO DIRIGENTE SCOLASTICO

**RSPP** 

STUDENTI LAVORATORI

DOCENTI ASSISTENTI

Resistent Reviews

Sapere sicuro



Sapere sicuro

Prof. Giuseppe Renato Croce

### la piramide della sicurezza in azienda

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Addetti all'emergenza

Addetti al primo soccorso

Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza IMPRENDITORE DATORE DI LAVORO

**DIRIGENTI** 

**PREPOSTI** 

**LAVORATORI** 

Medico competente

Dispositivi di protezione collettivi e individuali

Addetti all'antincendio

DVR Procedure di Lavoro in Sicurezza

### La piramide della sicurezza in Istituto Scolastico

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Addetti alla di emergenza

Addetti al Primo soccorso

Addetti all'antincendio

DIRIGENTE
DATORE DI LAVORO

VICARIO
Collaboratori di Presidenza
Docenti d'aula
Docenti di laboratorio
( PREPOSTI)

Medico competente

**DVR** 

Dispositivi di protezione collettivi e individuali

Rischi da interferenze

Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza

Personale ATA (preposti)
Assistenti di laboratorio (preposti)
Studenti lavoratori



### salute vita integrità personale

Diritto alla salute vuole significare

diritto alla vita e alla integrita' personale

(DANNO BIOLOGICO-DANNO MORALE- DANNO DA LUTTO - DANNO DA PERDUTA SERENITA' FAMILIARE)

La vita non è semplice stato biologico contrapposto alla morte, ma capacità della persona umana di provvedere alla sua conservazione, sviluppo e riproduzione, nonché di stabilire e mantenere relazioni coscienti e feconde con l'ambiente che la circonda e con gli altri uomini

## "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)

### i comportamenti umani

### Skill-based behaviour

Il soggetto pone in essere comportamenti automatici in una data situazione, quindi reagisce meccanicamente senza porsi problemi d'interpretazione della situazione stessa Tale abilità si sviluppa dopo che lo stimolo si è ripetuto per più volte, sempre allo stesso modo: è il tipo di comportamento riscontrabile in situazioni di routine.

### Ruled- based behaviour

Il soggetto pone in essere comportamenti, prescritti da regole, che sono state definite in quanto ritenute le più idonee da applicare in una particolare situazione.

Il problema è quello di identificare la giusta norma per ogni specifica situazione, in quanto la pianificazione non è adatta a raggiungere gli obiettivi specifici della situazione

### Knowledge-based behaviour

Il soggetto pone in atto i comportamenti corretti che ritiene necessitati dalla situazione però la pianificazione della strategia della sicurezza è sbagliata.
Quindi è l'impianto stesso ad essere sbagliato, nonostante le azioni compiute siano eseguite in modo corretto.



L'errore può nascere ad ogni livello di comportamento, ma diverse sono le cause:

- l'interpretazione errata a livello skill-based,
- scelta di una norma non adeguata per i comportamenti ruled-based,
- pianificazione di una strategia non adatta a raggiungere gli obiettivi specifici della situazione a livello knowledge-based.

### le categorie dell'errore

### \* Errori d'esecuzione che si verificano a livello d'abilità (Slips)

Tutte quelle azioni che vengono eseguite in modo diverso da come pianificato, cioè il soggetto sa come dovrebbe eseguire un compito, ma non lo fa, oppure inavvertitamente lo esegue in maniera non corretta.

### Errori d'esecuzione provocati da un fallimento della memoria (lapses)

L'azione ha un risultato diverso da quello atteso a causa di un fallimento della memoria.

### \* Errori commessi durante l'esecuzione dell'azione (mistakes)

- Si tratta d'errori pregressi che si sviluppano durante i processi di pianificazione di strategie: l'obiettivo non viene raggiunto perché le tattiche ed i mezzi attuati per raggiungerlo non lo permettono. Possono essere di due tipi:
- 1. <u>Ruled-based:</u> si è scelto di applicare una regola o una procedura, che non permette il conseguimento di quel determinato obiettivo.
- **Knowledge-based:** sono errori che riguardano la conoscenza, a volte troppo scarsa, che porta ad ideare percorsi d'azione che non permettono di raggiungere l'obiettivo prefissato. In questo caso è il piano stesso ad essere sbagliato, nonostante le azioni compiute siano eseguite in modo corretto.

## La teoria degli errori la tenti

Gli incidenti sono solo la punta dell'iceberg, nel senso che per un incidente che ha avuto luogo ce ne sono stati molti altri che non sono avvenuti solo perché l'operatore, un controllo, hanno impedito che accadesse, i cosiddetti near miss events.

### PER CUI:

Il verificarsi di un incidente è unicamente il frutto di una concatenazione d'eventi che hanno superato tutte le difese che erano state messe in atto.

### Rischio e pericolo

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

il <u>rischio</u> :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

**Danno**: lesione fisica e/o danno alla salute o ai beni

**Pericolo**: fonte di possibili lesioni o danni alla salute

**Evento pericoloso**: evento che può causare danno

<u>Situazione pericolosa</u>: qualsiasi situazione in cui una persona è esposta ad uno o più pericoli

**Rischio**: è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno alle persone per cui deve sussistere una sorgente di pericolo e la possibilità che la sorgente di pericolo si trasformi in un danno. Si tratta sempre di 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. Ciò a differenza del pericolo

<u>Valutazione del rischio</u>: valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza <u>Misura di sicurezza</u>: mezzo che elimina un pericolo o riduce un rischio

Rischio residuo: rischio che sussiste dopo avere adottato delle misure di sicurezza

Classificazione dei rischi

Rischi generici/convenzionali - ineriscono alle strutture ed agli impianti e, quindi, generalmente più noti in quanto presenti nella quasi totalità degli ambienti di lavoro

**Rischi specifici** - legati alla precipua attività lavorativa e, quindi, connotati dalla presenza di specifici agenti fisici, chimici e biologici

**Grandi Rischi** - originati da eventi anomali, con conseguente esplosione o fuoriuscita in tempi brevi di nubi di prodotti tossici o infiammabili in quantità così grande da interessare vaste aree all'interno ed all'esterno dello stabilimento

### Stima del rischio

### $R = P \times D \times Fc \times Fu$

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

### 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



### le fonti normative generali

### Il trattato C.E.E. :art. 117 (art.138 trattato di Amsterdam)

tati Membri devono promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso)

(artt. 1, 27, 32, 35, 41, 112)

### COCCE CIVIE (artt. 1176, 2050, 2087, 2104) il codice penale



## 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 dignita' 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

Prof.Cons.Giuseppe Croce



## 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.



## icodice 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 odo 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 <u>negligenza o imprudenza o imperizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline</u>

27



## Treato: la struiture

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

L'a objete de la comparado de

La struttura del reato

Elemento oggettivo Il fatto materiale

Elemento soggettivo Atteggiamento psicologico

Prof. Giuseppe Renato Crobe

La condotta L'evento Il rapporto di causalità

Helmin Laurina

a protociationismo

Z



### l' elemento soggettivo



**STRUTTURA** 

**FORME** 

**VOLONTA' COLPEVOLE** 

IL DOLO (art.42 C.P.)

#### 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/fridiretto

### 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 )

Attribuibilità 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
- <u>La responsabilità oggettiva:</u> si risponde sul semplice rapporto di causalità ( aberratio ictus e delicti; concorso nel reato proprio;
- <u>La preterintenzione:</u> l'evento è più grave di quello iuseppe velto e all'agente.



### LA COLPA PREVENZIONALE

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

SI E' <u>RESPONSABILI</u> DI UNA SITUAZIONE PERICOLOSA PER CUI SI PREVEDE SI VERIFICHI L'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

#### DOVERI DI PREVENZIONE

- •ATTIVARSI sempre per prevedere ciò che si DEVE prevedere
- •ATTIVARSI sempre per prevedere ciò che SAREBBE POSSIBILE o PROBABILE PREVEDERE
- 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 conoscbile si risponde se non ci si è attivati per conoscerla.

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. 32

### (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"

### 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)
<u>Filosofia della prevenzione:</u>

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 gerarchicofunzionale

### Il Decreto Legislativo n. 81/2008

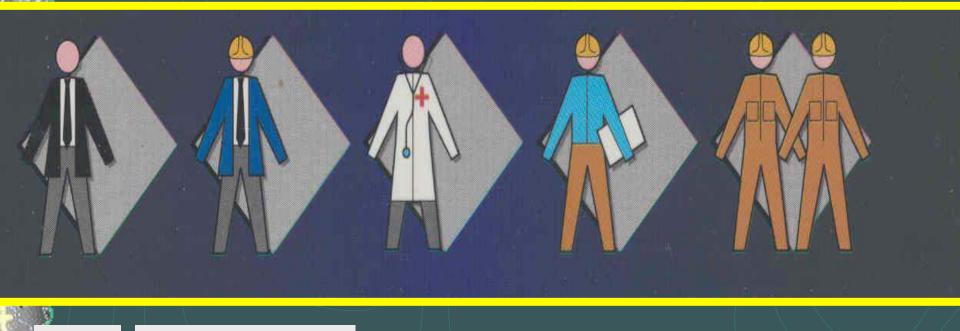
Il D.Lgs. n. 81/2008 contiene le norme per la tutela della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, e tutti coloro che possono essere equiparati ai lavoratori, esempio gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i volontari

- 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;
- Ricomprende 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);

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

- <u>Sistema Organizzato</u>: 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;
- <u>Informato</u>: 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** 

incaricati del
PRONTO
SOCCORSO

IAVORATORI
incaricati della
PREVENZIONE
Proficio E Si Diseppe Croce

incaricati per L'EMERGENZA

### STRUTTURA DINAMICA DELLA PREVENZIONE



### 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.

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".

## Tutela di terzi

Le norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori dal D.lgs. 81/08 e smi 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.»



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).

## **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 unufficio avente autonomia gestionale e dotato diautonomi poteri decisionali e di spesa. In caso diomessa individuazione, o di individuazione nonconforme 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'impresao 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.

Prof.Cons.Giuseppe Croce

# 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 45

# **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.

- (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 partecipa-no solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicu-rezza, controllare le modalità del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e compe-tenze, sulla regolarità dell'antinfortunistica delle lavorazioni.
- (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98) Chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di premi-nenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da ese-guire, 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

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.

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!!

Cassazione Penale Sez. IV - Sentenza n. 42136 del 12 novembre 2008

« 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.

# II 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

# II 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, e 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 e quella che svolga un compito operativo effettivo (coordinamento, comando, controllo di altri soggetti).

A maggior ragione per essere "preposti" per 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.

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- scientifi- che durante l'utilizzo di laboratori	Preposto	<ul> <li>addestrare gli allievi all'uso di attrezzature, macchine e tecniche di lavorazione;</li> <li>sviluppare negli allievi comportamenti di autotutela della salute;</li> <li>promuovere la conoscenza dei rischi e delle norme di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai quali i laboratori sono assimilabili;</li> <li>informare gli studenti sugli obblighi che la legge prescrive per la sicu rezza nei laboratori;</li> <li>segnalare (al SPP) eventuali anomalie all'interno dei laboratori</li> </ul>	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	<ul> <li>Sovrintendere il lavoro del personale amministrativo</li> <li>Sorvegliare che il lavoro d'ufficio venga svolto secondo</li> </ul>	Personale di segreteria e amministrativo in genere
Responsabile di ufficio, Capoufficio	Preposto	direzione dell'utilicio	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 decisio- nale, con margini discrezionalità e influenza sull'organizzazione del lavoro	Tutto il personale dipendente

## II lavoratore

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.

### OBBLIGHI DEI LAVORATORI

### **GENERALI**

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

DEVE

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

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

ciascun lavoratore

<u>L'inosservanza</u> degli obblighi <u>è punita</u> Con l'arresto o l'ammenda

# 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

> ALTRI COMPITI DEL S.P.P.

Gestire il servizio emergenze

Progettare i posti di lavoro 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

Prof.Cons.Giuseppe Croce

## Valutazione dei Rischi

### AMBIENTE DI LAVORO

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

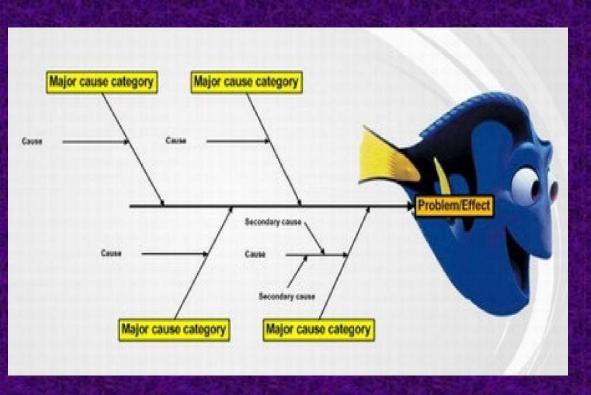
### **FATTORI DI RISCHIO**

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

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

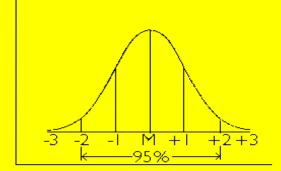
orari/ turni di lavori; carichi/stress rapporti gerarchici ed interindividuali rapporti con terzi e con il pubblico

# 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.

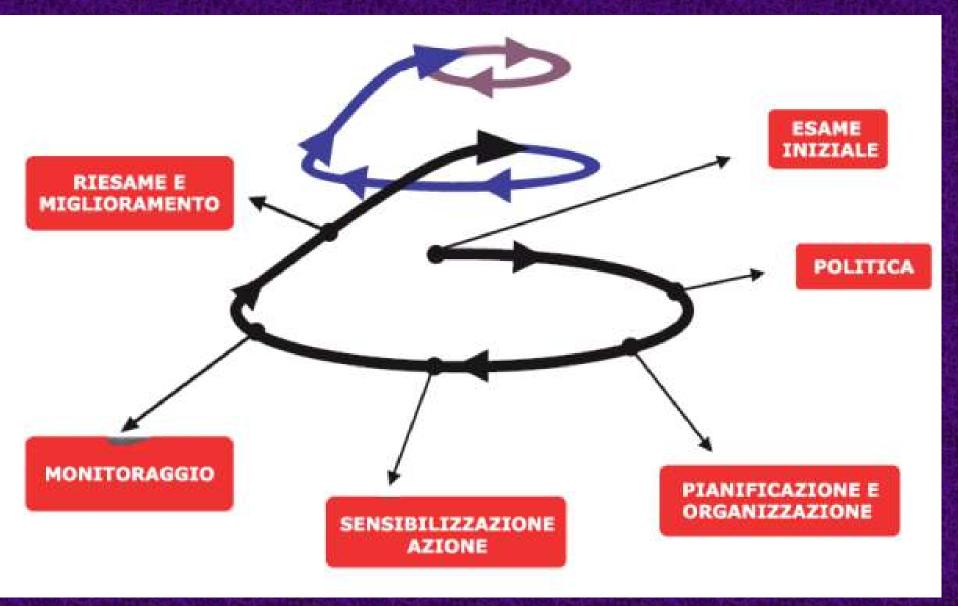
### **CURVA DI GAUSS o CAMPANA**



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 per affrontare i problemi e per capire come risolverli sulla base del concetto del miglioramento continuo. Essa è anolaga alla pianificazione Hoshin Kan e può essre 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).

# Il medico competente

- a) Collabora con il datore di lavora 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;
- 1) 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 valuatazione 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.

### LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

## II 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 <u>su tutti rischi</u> (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.

### 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,
- <u>rischi riguardanti le lavoratrici</u> in stato di gravidanza
- <u>rischi connessi alle differenze</u> di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
- Rischio da abuso da alcool

#### 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

# In corso di valutazione dei rischi il valutatore può trovarsi di fronte a situazioni di pericolo di tre tipi:

1) <u>Situazioni esplicitamente considerate in norme di legge che prescrivono le misure di tutela da attuare.</u>

Il giudizio riguarderà le congruenza dei presidi in atto con le Prescrizioni e valuterà l'accettabilità del rischio residuo suggerendo le eventuali misure di ulteriore correzione

2) <u>Situazioni, considerate nella legislazione, ma per le quali non sono</u> <u>prescritte misure specifiche</u>.

In virtù delle previsioni contenute nell'art. 28 sono vengono inseriti dei "paletti" entro i quali deve essere redatta la documentazione in oggetto.

3) <u>Situazioni non esplicitamente considerate in norme di legge e non immediatamente appariscenti</u>.

Sono di solito provocate da fattori immateriali quali una carente organizzazione del lavoro, insufficiente professionalità a livello direttivo o esecutivo, tensione nei rapporti interpersonali e simili. Più che un giudizi, in questi casi, occorre indicare una terapia

Prof.Cons.Giuseppe Croce

72

## La valutazione dei rischi si fa in cinque fasi

- 1. individuare i pericoli e le persone a rischio
- 2. valutare e dare priorità ai rischi
- 3. decidere un'azione preventiva
- 4. intervenire
- 5. controllo e riesame

#### Attenzione:

Può costituire un <u>pericolo</u> qualsiasi cosa (materiali di lavoro, apparecchiature, metodi o prassi di lavoro) potenzialmente in grado di nuocere.

Per <u>rischio</u> si intende la possibilità, elevata o ridotta, che qualcuno possa subire danni a causa di un determinato pericolo.

## Fase 1: individuare i pericoli e le persone a rischio (1)

- 1. sottovalutare talune categorie di rischio, fra cui fattori psicosociali e organizzativi (orari, carico di lavoro ecc.);
- 2. trascurare i pericoli a lungo termine per la salute (per esempio, rischi derivanti da un'esposizione cronica a sostanze pericolose o da livelli elevati di rumore);
- 3. non consultare mai i lavoratori: le prassi di lavoro possono essere diverse e i lavoratori conoscono i problemi reali;
- 4. attenersi rigidamente a una lista di controllo:
- considerare soltanto i pericoli menzionati nella lista di controllo
- non tenere di come i lavoratori interagiscono con i pericoli in concreto.

# Fase 1: individuare i pericoli e le persone a rischio (2)

#### Tra gli errori frequenti rientrano inoltre:

- 1. sottovalutare un pericolo importante, minimizzandone la gravità;
- 2. sottovalutare le attività secondarie, come interventi di manutenzione o pulizie, svolte sul luogo di lavoro;
- 3. trascurare l'eventuale presenza di lavoratori di altre aziende o di altre persone sul luogo di lavoro;
- 4. non garantire un coordinamento tra datori di lavoro e contraenti, per esempio omettendo di informare questi ultimi circa gli eventuali rischi o pericoli non tener conto di gruppi di persone particolarmente a rischio, come donne in gravidanza, giovani lavoratori, lavoratori con disabilità ecc;
- 5. non valutare la pericolosità di apparecchiature utilizzate di rado;
- 6. non consultare il registro degli infortuni o delle malattie

## Fase 2: valutare e dare priorità ai rischi Errori frequenti:

- trascurare alcune delle conseguenze dei rischi, per esempio non considerare gli effetti a lungo termine dei rischi;
- creare un falso senso di sicurezza: il fatto di aver individuato un rischio non significa che tale rischio sia stato eliminato dall'ambiente di lavoro o sia tenuto sotto controllo;
- 3. non definire un ordine di priorità dei rischi in funzione della valutazione svolta. È indispensabile definire le priorità degli interventi di prevenzione e di protezione dai protezion

## Fase 3: decidere un'azione preventiva Errori frequenti:

- 1. non tener conto dei generali principi di prevenzione:
- considerare in primo luogo se è possibile prevenire o evitare i rischi e, in caso contrario,
- valutare come ridurre o controllare il rischio, adottando misure quali: combattere i rischi alla fonte, sostituire i fattori di rischio con altri innocui o meno pericolosi ecc.
- 2. trasferire il rischio, vale a dire mantenere un rischio sotto controllo creandone di nuovi;
- 3. omettere di consultare/coinvolgere i lavoratori nelle decisioni sulle misure di prevenzione.

#### Fase 4: intervenire

- L'implementazione delle misure di prevenzione non figura tra le priorità;
- 2. Il piano d'azione non specifica:
- quali misure adottare,
- le persone responsabili di attuare determinate misure e le relative scadenze,
- il termine finale di implementazione.
- 3. Non sovrintendere puntualmente all'attuazione degli interventi.
- 4. Mancata consultazione/coinvolgimento dei lavoratori.

#### Fase 5: controllo e riesame

- tralasciare le specifiche di riesame e revisione della valutazione dei rischi;
- non assicurarsi se le misure di prevenzione e di protezione rispecchiano i risultati della valutazione dei rischi;
- 3. non controllare le misure adottate per verificarne l'efficacia nel tempo;
- 4. non informare i lavoratori e/o i loro rappresentanti sui risultati della valutazione dei rischi e le misure adottate;
- 5. considerare la valutazione dei rischi alla stregua di un obbligo una tantum e non aggiornarla periodicamente.

## Registrare la valutazione

- 1. non documentare la valutazione dei rischi;
- non tenere un elenco dei pericoli e dei rischi, delle persone a rischio, delle misure di prevenzione adottate, delle specifiche sull'attuazione delle misure ecc.;
- non utilizzare documentazione informativa per le persone interessate (lavoratori, dirigenti e preposti) o per controllare l'attuazione delle misure di prevenzione e di protezione.

## **FORMAZIONE**

LE ATTREZZATURE DEVONO SODDISFARE LE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE L'INFORMAZIONE deve risultare COMPRENSIBILE ai lavoratori

IL DATORE DI LAVORE PROVVEDE CHE I
LAVORATORI DISPONGANO DI OGNI <u>INFORMAZIONE</u>
<u>E ISTRUZIONE</u> NECESSARIA ALL'USO DELLA
<u>MACCHINA RELATIVAMENTE:</u>

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

# Titolo II LUOGHI DI LAVORO

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

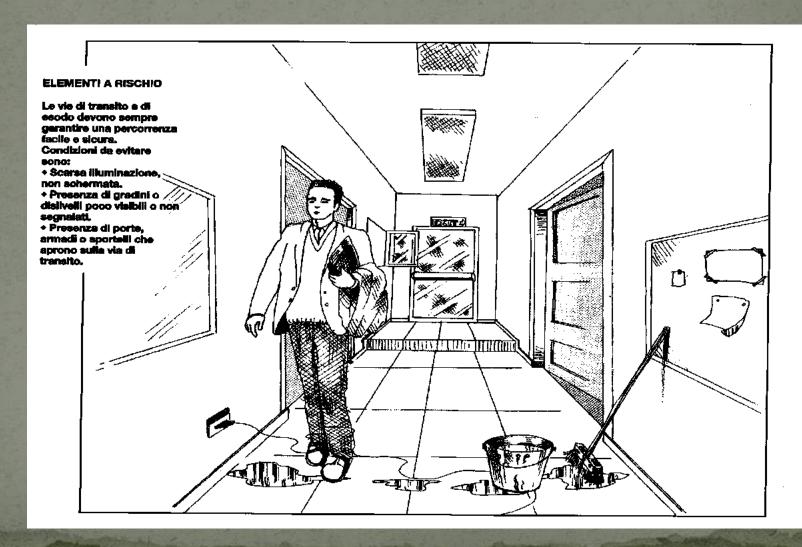
La disposizione di mobili e arredi, di apparecchiature e di macchinari di lavoro deve garantire il loro corretto uso, deve consentire agevoli spostamenti degli operatori all'interno dell'ufficio in funzione delle attività svolte

#### OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

#### Provvede affinchè:

- 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..)

# LUOGHI DI LAVORO Le vie di transito



L'illuminazione deve essere sempre adeguata qualitativamente e quantitativamente al tipo di operazione eseguita

Di tutti i fattori ambientali l'illuminazione è l'unico per il quale il D.P.R. 303/56 prevedesse dei limiti numerici oltre a prescrivere che "i locali dovevano essere convenientemente illuminati a luce naturale diretta"

<b>√</b>	per ambienti	destinati a deposito	10 lux
----------	--------------	----------------------	--------

<b>√</b>	per passaggi,	corridoi e scale	20 lux
----------	---------------	------------------	--------

<b>√</b>	per lavori grosso	lani 40	lux
0200000			

per involvent di liledia lillezza	<b>√</b>	´ per lavori	di media	finezza		100 lu
-----------------------------------	----------	--------------	----------	---------	--	--------

<b>V</b>	per lavori	fini		200	lux
----------	------------	------	--	-----	-----

Tali valori, certamente bassi, sono stati poi modificati in relazione alle reali esigenze del posto di lavoro

Valori di illuminamento

norme UNI

		cc .	
***	per	uttici	generici
		OFFILE	8

\* per uffici tecnici e tavoli da disegno

\* sale di riunione

\* uffici di dattilografia e contabilità

centro elaborazione dati

\* archivi

500 lux

750 lux

500 lux

500 lux

500 lux

200 lux

Margini di variabilità

norma americana

CC:		1:	1:	1
uff1C1	tecnici:	ambiente	d1	lavoro

200-500 lux

> uffici tecnici: sui tavoli di lavoro

500-1000 lux

> uffici con videoterminali: ambiente Lavoro

150-300 lux

> uffici con videoterminali: zona di digitazione

200-350 lux

> uffici con videoterminali: lettura testi (illnm. Locale) 300-500 lux

## 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 24.5°C

accettabile 20-25°C

ESTATE ottimale 22° C

accettabile 20-23°C

## AMBIENTE di LAVORO

<u>Un illuminazione insufficiente</u> diminuisce l'acuità visiva favorendo l'insorgenza di affaticamento visivo, l'assunzione di posture scorrette e aumentando la possibilità di compiere errori.

<u>L'abbagliamento</u>, a sua volta, può determinare una riduzione dell'acuità visiva o difficoltà di accomodazione, con conseguenti difficoltà e affaticamento visivo.

In queste condizioni i lavoratori possono lamentare disturbi quali mal di testa, bruciore agli occhi, lacrimazione ....ecc , e tenderanno ad avvicinarsi all'oggetto con conseguente assunzione di posture scorrette.

## 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

## 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 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

Informazione su ll 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

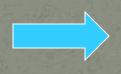
La temperatura,
l'umidità
la circolazione
dell'aria

Periodo di riposo fisiologico o di recupero

## I Segnali di Sicurezza

#### D. Lgs 81/08 Titolo V

Riferita ad un oggetto
orniscono una indicazione
o una prescrizione
concernente la sicurezza



Utilizzando, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico

Vengono utilizzati quando ci sono rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi o sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di Protezione collettiva

Il **DATORE** deve:
informare i lavoratori e i
RLS sulle misure adottate
E formarli adeguatamente
soprattutto quando questa
implica l'uso
di gesti o di parole

#### I SEGNALI POSSONO ESSERE:

#### Di **DIVIETO**

segnale che vieta un comportamento

#### Di PRESCRIZIONE

segnale che prescrive un comportamento

#### Di AVVERTIMENTO

segnale che avverte di un rischio o pericolo

#### Di SOCCORSO

segnale che fornisce indicazione alle uscite di sicurezza e mezzi soccorso

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 abbia 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.

#### 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.

## <u>Presupposto della responsabilità per la culpa in vigilando </u>

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 chel'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 alunn $i_{07}$ 

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 108

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 intellettivo, 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. 111

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 <u>RESPONSABILITÀ PENALE</u> (violazione di norme penalmente sanzionate);
- \* la <u>RESPONSABILITÀ CIVILE</u> EXTRACONTRATTUALE verso i terzi (verso gli alunni e le loro famiglie);
- \* la <u>RESPONSABILITÀ</u> <u>CONTRATTUALE</u> (derivante da autolesioni che si sia procurato il minore);
- \* la <u>RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE</u> (per violazione dei doveri collegati allo status di pubblico dipendente);
- \* la <u>RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E</u>

  <u>PATRIMONIALE</u> (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 REAT!!!

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** 

