

**Autore : Giancarlo Vitali**

*Direttore tecnico del centro di formazione iscritto all'albo dei soggetti accreditati per i servizi di istruzione e formazione professionale nr 839 deò 6/10/2014 Regione Lombardia*

## **COSA FARE IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO**

### **VADEMECUM PER IL DATORE DI LAVORO PER PREVENIRE E CAUTELARSI**

#### **Premessa**

#### **La tutela del Lavoratore è sancita dalla Costituzione Italiana**

*La Costituzione contiene principi fondamentali e inderogabili quali la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35), il riconoscimento della tutela della salute come diritto dell'individuo (autonomo diritto, primario e assoluto, risarcibile) e fondamentale interesse della società (art. 32) e un vincolo insuperabile per l'iniziativa economica privata, che è libera ma "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana" (art. 41 c. 2).*

*Questi articoli trovano, come anticipato in premessa, una loro specifica applicazione nell'art. 2087 del codice civile che stabilisce l'"obbligo della massima sicurezza tecnologia fattibile" a carico del datore di lavoro. Difatti tale articolo dispone che "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".*

*Tale obbligo preventivo di carattere generale esige dal datore di lavoro il positivo apprestamento dei mezzi idonei ai fini della sicurezza. In tal senso, "i valori espressi dall'art. 41 della Costituzione "giustificano "una valutazione negativa, da parte del legislatore, dei comportamenti dell'imprenditore che, per imprudenza, negligenza o imperizia, non si adoperi, anche al di là degli obblighi specificamente sanzionati, per ridurre l'esposizione al rischio dei propri dipendenti" (Corte Costituzionale, 18 luglio 1996 n. 312).*

#### **Art. 32.**

- ❖ *La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.*
- ❖ *Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana*

#### **Art. 35.**

- ❖ *La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro*

#### **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 dignità umana.*
- ❖ *La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.*

## **Il Codice penale**

*I comportamenti che mettono in pericolo la sicurezza dei lavoratori sono considerati così gravi da meritare il massimo delle sanzioni*

### **Art.40 Rapporto di causalità.**

❖ **Non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo**

❖ **Dispositivo dell'art. 589**

- *Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*
- *Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni*
- *Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.*

❖ **Dispositivo dell'art. 590**

- *Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.*
- *Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.*
- *Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme [sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.*

## **Il Codice Civile**

❖ **Art. 2087. Tutela delle condizioni di lavoro**

*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.*

❖ **Art. 2049- Responsabilità dei padroni e dei committenti**

*Il danneggiato non ha l'onere di provare dolo o colpa del danneggiante mentre rimane, ovviamente, l'onere di dimostrare gli altri elementi costitutivi dell'illecito. Secondo il dettato della norma, invece, padroni e committenti non hanno la possibilità di fornire la prova contraria. Tuttavia, la giurisprudenza ammette la dimostrazione del caso fortuito a loro discolora*

❖ **Culpa in eligendo:**

*Colpa nella scelta. La locuzione si riferisce all'ipotesi di responsabilità di padroni e committenti in ordine ai danni arrecati a terzi dai loro dipendenti nell'esercizio delle incombenze cui sono adibiti. La ratio della disposizione è il rimprovero ai datori di lavoro per il fatto di non aver curato con la dovuta accortezza la scelta dei propri collaboratori in capo al Committente. In tema di affidamento opere, il culpa in eligendo del committente ricorre qualora il compimento dell'opera o del servizio siano stati affidati ad un'impresa appaltatrice priva della capacità e dei mezzi tecnici indispensabili per eseguire la prestazione oggetto del contratto senza che si determinino situazioni di pericolo per i terzi.*

## ❖ **Culpa in vigilando:**

*Culpa nella scelta- L'espressione indica la colpa sottostante alla responsabilità per il fatto illecito altrui, che viene attribuita a coloro che sono tenuti alla sorveglianza di determinate persone reputate non in grado di rendersi pienamente conto delle proprie azioni. Ad esempio, rientra in tale ipotesi il fatto illecito commesso da una persona incapace d'intendere e di volere. Allo stesso modo, si ha responsabilità dei genitori per i figli minori, degli insegnanti per gli allievi, del tutore per l'interdetto a lui affidato. I soggetti tenuti alla sorveglianza sono esonerati da responsabilità per i danni cagionati dai sorvegliati solo se provano di non aver potuto impedire la commissione del fatto.*

### **in capo al Committente**

*In tema di culpa in vigilando, un dovere di controllo di origine non contrattuale gravante sul committente al fine di evitare che dall'opera derivino lesioni del principio del *neminem laedere*, di cui alla norma generale contenuta nell'art. 2043 c.c., può essere configurato solo con riferimento alla finalità di evitare specifiche violazioni di regole di cautela e non anche al fine di realizzare una generale supervisione da parte del committente sulla conformità del comportamento dell'appaltatore al principio base della responsabilità civile;*

### **Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro**

**Obblighi legislativi in materia di sicurezza sul lavoro sono sanciti da :**

*D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i. - Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*

*Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*

*Tuttavia, **ANCORA** persiste incertezza e incompetenza, malgrado i grandi sforzi fatti negli ultimi anni si assiste ad una recrudescenza all'applicazione della legge e il costante aumento degli infortuni sul lavoro*

1. *La sicurezza sul lavoro è uno dei **PILASTRI DI UNA COMUNITA'** progredita, moderna e civile"*
2. *Gli incidenti e le morti sul lavoro sono l'esito della **DISGREGAZIONE SOCIALE***
3. *la **BUROCRAZIA** è il dissesto dell'amministrazione di uno STATO.*

*La lettura di questo articolo può essere utile in due forme:*

1. **PRIMA DELL'INFORTUNIO:** *cosa predisporre e organizzare*
2. **DOPO L'INFORTUNIO:** *come si deve procedere*

**LINEA VITA INFORMA** si adopera affinché la **COMUNITA'** possa attingere alla conoscenza e ne tragga beneficio comune con una informazione e formazione attiva e costantemente aggiornata

**LINEA VITA INFORMA** vuole fungere da collante tra chi ha un ruolo cantieristico e il mercato, tra il datore di lavoro e il servizio di prevenzione, tra gli organi di vigilanza e le imprese, per combattere la **DISGREGAZIONE** di apparati e organi tecnici in essere che in questo paese prosegue per sostenere gli interessi economici.

**LINEA VITA INFORMA** si attiva quotidianamente per agevolare il lavoro dei tecnici e all'adempimento degli obblighi del committente per una **BUROCRAZIA** complicata e fitta di regole, leggi, norme.

**LINEA VITA INFORMA** ha attivato un protocollo certificato, una scienza applicata al servizio di chi lavora, alla tutela dei datori di lavoro, alla semplificazione procedurale di chi opera.

Il nostro segreto è l'**AGGREGAZIONE**, uniti potremo fare molto per la sicurezza di chi lavora.

**LINEA VITA INFORMA** è composta da tecnici specialisti, operatori, ricercatori, fabbricanti che mettono a disposizione le proprie conoscenze con specifica competenza nel mondo della prevenzione e protezione

#### **FINALITÀ**

- ❖ Salvaguardare la salute dei lavoratori
- ❖ Disporre di opportuna documentazione comprovante l'assolvimento degli obblighi legislativi per prevenire lungaggini e azioni penali

#### **OBBIETTIVO**

- ❖ Crescita della conoscenza personale
- ❖ Sviluppo della competenza professionale

#### **STRUMENTI**

- ❖ Gestione e regia della sicurezza aziendale

# VADEMECUM DEL DATORE DI LAVORO

## COME PROCEDERE IN CASO DI INCIDENTE SUL LAVORO DI UN ADDETTO

### *Ratio Legis*

*La norma si pone l'obiettivo di fornire delucidazioni in merito alla struttura del reato, individuando il fatto tipico (dalla dottrina tradizionale considerato l'elemento oggettivo del reato) suddividendolo in tre elementi: condotta (azione od omissione), evento inteso in senso naturalistico (ove necessario per la consumazione del reato) e nesso di causalità, che lega l'evento alla condotta.*

*Inoltre:*

*Affinché si possa ricondurre al nesso di causalità è fondamentale disporre di tutta la documentazione comprovante di aver fatto tutto quanto era possibile fare oltre il dettato normativo puro e semplice adottando le migliori misure di sicurezza tecnicamente fattibili (anche di norme più restrittive non europee)*

### **RESO NOTO**

*La complessità degli obblighi legislativi nel caso in cui un dipendente, durante il suo orario di lavoro e nel pieno dello svolgimento della sua mansione, incorra in un infortunio sul lavoro è bene che il datore di lavoro si adoperi per produrre opportuna documentazione comprovante l'assolvimento degli obblighi legislativi in materia di sicurezza sul lavoro.*

*Di particolare importanza rientra la formazione e l'addestramento del lavoratore per il riconoscimento delle:*

#### *❖ Competenze facenti parte del Libretto Formativo del Cittadino Lavoratore Europeo*

*Il QNQ assume il concetto di competenza quale comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale, ai sensi del: [Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#)*

#### *❖ Competenze trasversali*

*Competenze afferenti alla sicurezza e la qualità*

*Si tratta di competenze tecnico-professionali relativi alle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale comuni a numerosi profili professionali presenti nella sezione del QRSP.*

*Si precisa che la competenza afferente alla sicurezza non costituisce riferimento per la progettazione di percorsi normati afferenti alla sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/2008 e pertanto non possono assolvere gli adempimenti correlati agli obblighi normativi in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.*

*Di ulteriore rilevante importanza sono le misure di prevenzione e le scelte tecniche adottate da parte del datore di lavoro.*

### **ATTENZIONE.**

*La giurisprudenza riporta che viene data fondamentale importanza alla adozione delle misure di sicurezza collettiva in rispetto alle misure di protezione individuale.*

## Come cautelarsi

- ❖ ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
- ❖ INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI
- ❖ DIMOSTRARE DI AVER FATTO TUTTO QUANTO È TECNICAMENTE FATTIBILE E POSSIBILE OLTRE IL DETTATO  
NORMATIVO E LEGISLATIVO
- ❖ DI AVER ASSUNTO UN RUOLO COME IL BUON PADRE DI FAMIGLIA

<b>Organizzazione aziendale</b>			
<b>Strumenti</b>	<b>Protocollo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
D.Lgs 231 /01 –M.O.G.	L'azienda ha applicato il modello organizzativo gestionale?		
<i>"Parte generale", nel quale viene descritta l'Organizzazione gerarchico-funzionale (eventuale sistema di deleghe adottato), le modalità di costruzione del modello, e la sua divulgazione all'interno della stessa e la relativa formazione dei lavoratori;</i>			
<i>"Parte speciale" del MOG riferiti alle varie tipologie di reati presupposto previsti nel D.lgs. 231/2001. In tali documenti viene riportata la mappatura dei rischi per i reati applicabili all'organizzazione;</i>			
<i>Codice Etico-Comportamentale esplicita in maniera formale le regole di condotta definite dall'Organizzazione alle quali tutti i componenti della stessa devono attenersi;</i>			
<i>Sistema Disciplinare-Sanzionatorio interno all'organizzazione, tale documento indica i principi del CCNL applicato, le disposizioni sanzionatorie a carico dei soggetti che collaborano senza essere dipendenti, ecc.</i>			
<i>presenza di un <b>Organismo di Vigilanza interno</b> regolamentato da apposito Statuto e regolamento</i>			

<b>Organizzazione aziendale</b>			
<b>Strumenti</b>	<b>Protocollo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<i>Procedure di sicurezza aziendali</i>	<i>L'azienda ha adottato specifiche procedure di sicurezza aziendali? i lavoratori sono stati informati?</i>		

<b>Formazione e addestramento dei lavoratori</b>			
<b>Strumenti</b>	<b>Protocollo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<i>Libretto formativo del cittadino lavoratore</i>	<i>L'azienda dispone del libretto formativo cittadino lavoratore? "strumento di registrazione delle "competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché delle competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate".</i>		
<i>Formazione e addestramento dei lavoratori</i>	<i>I lavoratori sono stati formati e addestrati? Art. 37 D.Lgs 81/08 s.m.i</i>		
	<i>I lavoratori hanno ricevuto idonea formazione ai fini dell'acquisizione delle competenze certificate Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 in base alla mansione a loro assegnata?</i>		
	<i>I lavoratori hanno acquisito specifiche competenze trasversali afferenti alla sicurezza e la qualità?</i>		

<b>STRUTTURA DEL REATO</b>			
<b>Azioni</b>	<b>Azioni documentabili</b>	SI	NO
<i>Rilevamento delle attività</i>	<i>Sono state rilevate e suddivise?</i>		
<i>Analisi dei rischi</i>	<i>È stata fatta l'analisi di tutti i rischi in base alle attività da svolgere?</i>		
<i>Mansioni dell'addetto</i>	<i>L'addetto ha ricevuto in modo chiaro le mansioni del suo lavoro?</i>		
<i>Competenze professionali</i>	<i>L'addetto per lo svolgimento della sua mansione ha acquisito specifica formazione per la mansione da lui svolta?</i>		
<i>Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13</i>	<i>Possiede un attestato in corso di validità?</i>		
	<i>Possiede un attestato in conformità?</i>		
<i>Idoneità Sanitaria</i>	<i>L'addetto ha specifica idoneità sanitaria per svolgere la mansione a lui assegnata?</i>		
<i>Informazione dell'addetto art 36 D.l.gs. 81</i>	<i>Sono state fornite le procedure operative per svolgere la propria mansione?</i>		
	<i>Sono state fornite all'addetto le procedure di sicurezza da adottare?</i>		
	<i>Sono stati indicati all'addetto i rischi individuati</i>		
<i>Formazione art 37 D.l.gs. 81</i>	<i>Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, "Attestato in corso di validità "</i>		
<i>Informazione formazione addestramento art 73 D.l.gs. 81</i>	<i>Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza "Attestato in corso di validità "</i>		
<i>Consegna DPI</i>	<i>All'addetto sono stati forniti Dpi con specifica formazione?</i>		
<i>Riunione periodiche</i>	<i>Sono state fatte attività e disposto un registro riunioni</i>		



STRUTTURA DEL REATO			
<b>Condotta</b>	<b>Analisi</b>	SI	NO
Assunzione di alcool	Verificare se l'addetto ha fatto uso di alcool		
assunzione di sostanze stupefacenti	Verificare se l'addetto ha fatto uso di sostanze stupefacenti		
<p>Rimangono esclusi dall'indennizzo gli infortuni direttamente causati dall'abuso di sostanze alcoliche e di psicofarmaci, dall'uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni, nonché dalla mancanza della patente di guida da parte del conducente.</p>			
Si è attenuto al mansionario	Verificare se ha svolto mansioni diverse		
Si è attenuto alle procedure operative	Verificare se ha agito con modalità operative diverse senza consultare i suoi diretti superiori		
Si è attenuto alle procedure di sicurezza	Verificare se ha utilizzato modalità diverse dalle procedure senza consultare i suoi diretti superiori		
Ha utilizzato i DPI	Verificare se ha utilizzato i DPI in modo corretto o ne ha fatto un uso improprio sua libera scelta		
Ha precedenti di condotta negligente	Verificare se esistono precedenti richiami ufficiali di condotta negligente		

STRUTTURA DEL REATO			
<b>Nesso di casualità</b>	<b>Eventi</b>	SI	NO
Eventi meteorologici	Ci sono stati eventi meteorologici non prevedibili che hanno determinato l'evento?		
Eventi naturali	Ci sono stati eventi naturali non prevedibili che hanno determinato l'evento?		
Eventi meccanici –elettrici	Ci sono stati eventi meccanici /elettrici non prevedibili che hanno determinato l'evento? (Rotture – Malfunzionamenti)		
Eventi chimici –gassosi	Ci sono stati eventi chimici –gassosi non prevedibili che hanno determinato l'evento?		

## **INDAGINE PRELIMINARE**

*In caso di incidente sul lavoro la prima fase prevede l'indagine da parte degli organi di vigilanza (ASL) per rilevare dati /informazioni che possono poi contestualizzare dei reati*

*è **fondamentale** fornire agli ispettori:*

- 1. Copia del POS*
- 2. Copia del libretto formativo del cittadino (attestati di formazione)*
- 3. Copia delle procedure di sicurezza aziendali*
- 4. Copia del registro degli atti delle informazioni fornite al lavoratore (se sono state fatte)*
- 5. Copia della ricevuta consegna dei DPI – e delle procedure aziendali*
- 6. Copia dei manuali dei DPI ( completi di data di messa in servizio – durata di vita- data delle manutenzioni e revisioni periodiche)*