



ing. Domenico Mannelli

www.domenicomannelli.it

Corso SPP

Modulo A

Lezione A1

**ASPETTI APPLICATIVI DELLE
NUOVE NORMATIVE IN
MATERIA DI SICUREZZA SUL
LAVORO**

Cosa è il Servizio di Prevenzione e Protezione

Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla scuola finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori

È formato dagli addetti SPP e da un coordinatore che prende il nome di responsabile SPP

SPP nella scuola art. 32 commi 8-10

Il dirigente scolastico che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:

- a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
- b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

In assenza gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.

Il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

REQUISITI PER SPP (D. Lgs. 81/08 + provvedimento 26 gennaio 2006 Stato Regioni)

□ ASPP

1. diploma di istruzione secondaria superiore
2. corso modulo A giuridico (28 ore)
3. corso modulo B tecnico

oppure

laurea almeno triennale in ingegneria, architettura, tecnico della prevenzione

□ RSPP

1. Requisiti ASPP
2. Modulo C gestionale (24 ore)



Il corso modulo A

Il MODULO A è relativo al corso generale di base.

Ha una durata di 28 ore ed è comune per Responsabili SPP e Addetti SPP.

Assenze massime ammesse: 2^h 48'

ELENCO DEI MACROSETTORI ATECO E CORRISPONDENZA CON I RELATIVI MODULI B

ID	Classificazione Macro-Settori di attività	Settori ATECO	Durata in ore	Nome Modulo
01	Agricoltura	A	36	B1
02	Pesca	B	36	B2
03	Estrazioni minerali	CA	60	B3
	Altre industrie estrattive	CB		
	Costruzioni	F		
04	Industrie alimentari	DA	48	B4
	Tessili, Abbigliamento	DB		
	Conciarie, Cuoio	DC		
	Legno	DD		
	Carta, Editoria, Stampa	DE		
	Minerali non metalliferi	DI		
	Produzione e lavorazione metalli	DJ		
	Fabbricazione macchine e apparecchi meccanici	DK		
	Fabbricazione macchine e apparati elettrici ed elettronici	DL		
	Autoveicoli	DM		
	Mobili	DN		
	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	E		
	Smaltimento rifiuti	O		
	05	Raffinerie, Trattamento combustibili nucleari		
Industria chimica, Fibre		DG		
Gomma, Plastica		DH		
06	Commercio ingrosso e dettaglio, attività artigianali non assimilabili alle precedenti (<i>carrozzerie, riparazione veicoli – lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri, etc..</i>)	G	24	B6
	Trasporti, Magazzinaggi, Comunicazioni	I		
07	Sanità, servizi Sociali	N	60	B7
08	Pubblica Amministrazione	L	24	B8
	Istruzione	M		
09	Alberghi, Ristoranti	H	12	B9
	Assicurazioni	J		
	Immobiliari, Informatica	K		
	Associazioni ricreative, culturali, sportive	O		
	Servizi domestici	P		
	Organizzazioni extraterritoriali	O		

LE FONTI

FONTI NORMATIVE INTERNAZIONALI

FONTI NORMATIVE COMUNITARIE

FONTI DI ORIGINE STATALE

FONTI NORMATIVE NEGOZIALI

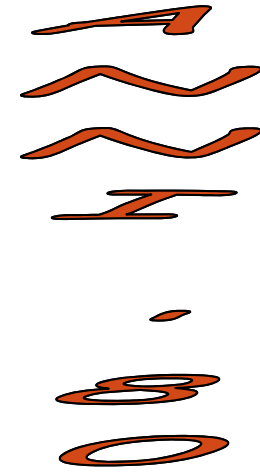
FONTI INTERNAZIONALI

- Sono quelle che discendono dalle organizzazioni riconosciute in campo internazionale quali l'**OIL**, l'organizzazione internazionale del lavoro.
- Hanno valore come raccomandazioni o come valori di riferimento.

FONTI COMUNITARIE

Sono rappresentate dalle direttive comunitarie, le quali, dopo un periodo di transizione, diventano obbligatorie anche in caso di non recepimento

L'EUROPA EMANA IMPORTANTI DIRETTIVE.



Le direttive sono norme della comunità europea pubblicare sulla GUCE e diventano sicuramente obbligatorie quando vengono recepite nella GURI

MA COSA SONO LE DIRETTIVE?

Le direttive sono di due tipi:

direttive sociali

direttive di **PRODOTTO**

DIRETTIVE SOCIALI

SONO EMANATE PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA DEI CITTADINI
DISCENDONO DALL'ART. 118A DEL TRATTATO DI ROMA

INDICANO LIVELLI MINIMI DI SICUREZZA

SONO DETTE DIRETTIVE ORIZZONTALI →
PERCHÉ INTERESSANO LA SOCIETÀ NEL SUO COMPLESSO

DIRETTIVE DI PRODOTTO

discendono dall'art. 100A del trattato di Roma
nascono da esigenze di mercato

Scopo: eliminazione di ostacoli agli scambi commerciali

stabiliscono i Requisiti Essenziali di Sicurezza dei prodotti

sono anche dette direttive verticali perché interessano solo un determinato settore della società

I PRODOTTI CHE SODDISFANO LE DIRETTIVE DI PRODOTTO
HANNO IL MARCHIO

CE

LA

MARCATURA CE E' MESSA DAL FABBRICANTE CHE SI AUTOCERTIFICA

IL MARCHIO CE NON E' UN MARCHIO DI QUALITA'!



FONTI NEGOZIALI

le fonti normative negoziali sono rappresentate dai contratti collettivi di lavoro e dai regolamenti aziendali.

FONTI STATALI

- LE FONTI DI ORIGINE STATALE SONO RAPPRESENTATE DALLE NORME GIURIDICHE IN VIGORE PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE O EMANATE DA UFFICI PUBBLICI.
- TALI FONTI NON HANNO TUTTE LO STESSO VALORE, TANTO CHE SE ALCUNE DI ESSE ENTRANO IN CONTRASTO (COSA NON RARA) OCCORRE PRESTARE ATTENZIONE AD OTTEMPERARE A QUELLE DI MAGGIOR VALORE.

LA PIRAMIDE NORMATIVA



Quadro normativo

Norme non cogenti

Norme tecniche armonizzate europee
(UNI EN – CEI EN)

Norme tecniche internazionali (ISO – IEC)

Norme tecniche nazionali (UNI – CEI)

Altre norme di buona tecnica

PRINCIPI COSTITUZIONALI

ART. 32 COSTITUZIONE

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e garantisce cure gratuite agli indigenti

ART. 41 COSTITUZIONE

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 ...



ART. 2087 CODICE CIVILE

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



Danni da lavoro

Infortunati sul lavoro

Malattie professionali



Infortunio sul lavoro

Evento lesivo

da causa violenta

in occasione di lavoro



Malattia professionale

**Patologia
dovuta alla esposizione
prolungata
ad agenti nocivi
presenti nell'ambiente di lavoro**



REATI PENALI

DELITTI

Multa

Reclusione

DELITTI

Art. 437 C.p. - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro

Art. 451 C.p. - Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

Art. 589 C.p. - Omicidio colposo

Art. 590 C.p. - Lesioni personali

DOLO E COLPA

DOLO: un delitto è doloso quando emerge la volontà e la consapevolezza del soggetto di venire meno all'obbligo imposto dalla legge.

COLPA: un delitto è colposo quando non è frutto di una chiara volontà di trasgredire all'obbligo imposto dalla legge, ma è frutto di imperizia, negligenza, imprudenza, inosservanza delle leggi e dei regolamenti.

ARTICOLO 437 C.P.

Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro - Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

ARTICOLO 45 I C.P.

Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro -
Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da Euro 103 a 516

ARTICOLO 589 C.P.

Omicidio colposo - *Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona, ... se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ... è punito con la reclusione da uno a cinque anni....*

ARTICOLO 590 C.P.

Lesioni personali colpose - *Chiunque cagiona da altri, per colpa, una lesione personale . . . con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro . . . è punito, se le lesioni sono lievi, con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a Euro 516; se le lesioni sono gravi con la reclusione da due a sei mesi o con la multa da Euro 206 a 619; se le lesioni sono gravissime con la reclusione da sei mesi a due anni o con la multa da Euro 619 a 1239...*

LEGISLAZIONE ANNI 50

Dopoguerra



normativa tutela igienica incompleta e frammentaria

Riforma



Legge delega 51/55



Dpr 547/55 - Prevenzione infortuni

Dpr 303/56 - Igiene del lavoro

Dpr 302/56 - Lavori pericolosi

Dpr 164/56 - Prevenzione infortuni lavori nelle costruzioni

.....

Altre norme di prevenzione specifiche

L. 186/68

Disposizione concernenti la produzione di materiali, apparecchiature, macchinari, installazioni e impianti elettrici ed elettronici

L. 46/90 e DPR 447/91

Norme per la sicurezza degli impianti



Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori

Lavoratrici madri (D.lgs. 151/01)

Minori (D.lgs. 345/99 – D.lgs. 262/00)

Lavoro notturno (D.lgs. 532/99 – D.lgs. 66/03)

Lavoratori “atipici” (L. 30/03 – D.Lgs. 276/03)

Tutela delle lavoratrici madri

COSA PREVEDE IN SINTESI LA NORMATIVA

Se la gravidanza decorre regolarmente e se l'attività svolta non espone a rischi particolari è previsto per tutte le lavoratrici un periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** (Congedo di maternità), che comprende i 2 mesi precedenti e i 3 mesi successivi al parto.

- Questo periodo può essere esteso per i seguenti motivi:
- Qualora vi siano gravi complicanze della gestazione o preesistenti malattie che potrebbero essere aggravate dallo stato di gravidanza (**maternità anticipata per gravidanza a rischio**);
 - Qualora le condizioni di lavoro siano pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altra mansione (**maternità anticipata e/o prolungata per lavoro a rischio**).

Tutela delle lavoratrici madri

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

- Il datore di lavoro **deve valutare** i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici nonché i processi e le condizioni di lavoro.
- Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice in gravidanza, puerperio o allattamento, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio della lavoratrice sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
- Qualora tali modifiche non fossero possibili, **la lavoratrice deve essere adibita ad altre mansioni**. La lavoratrice eventualmente adibita a mansioni inferiori a quelle abituali, conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.
- Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, verrà allontanata dal lavoro mediante un provvedimento di **interdizione anticipata** emanato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.
- Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di informare le lavoratrici e i loro RLS sulla valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate.

Lavori vietati alle lavoratrici madri

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	DIVIETO DI ESPOSIZIONE	
	IN GRAVIDANZA	E FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO
<i>Stazione eretta prolungata</i>	Si	No
<i>Posture incongrue</i>	Si	No
<i>Movimentazione manuale carichi</i>	Si	Si
<i>Rischio chimico: sostanze e preparati irritanti, sensibilizzanti, nocivi o tossici</i>	Si	Si
<i>Rischio biologico</i>	Si	Si
<i>Assistenza a portatori di handicap neuropsichico</i>	Si	Si, in alcuni casi



Statuto dei Lavoratori, emanato con la legge n. 300 del 20 maggio 1970

Il testo dello Statuto si divide in
un titolo dedicato al rispetto della dignità
del lavoratore,
due titoli dedicati alla libertà ed all'attività
sindacali,
un titolo sul collocamento
uno sulle disposizioni transitorie



Statuto dei Lavoratori, emanato con la legge n. 300 del 20 maggio 1970

Art. 9 Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

D.LGS. 626/94 PRINCIPI

Valutazione dei rischi

Miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza

Introduzione di figure con compiti specifici

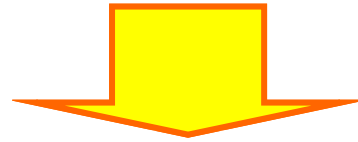
Informazione, formazione e consultazione dei lavoratori



maggior coinvolgimento e responsabilizzazione dei lavoratori

LA FILOSOFIA DEL D.LGS n. 626/94

La filosofia del nuovo sistema di prevenzione è fondata sul



PRINCIPIO DELL'AUTOTUTELA

(art. 5: ..."ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.")

Al lavoratore è richiesto di eseguire non solo quanto altri (D.L. o dirigente) hanno stabilito, ma di contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Applicazione 626 alla scuola

**MINISTERO DELLA PUBBLICA
ISTRUZIONE - DECRETO 29 settembre
1998, n. 382. -**

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

**Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 258 del 4
novembre 1998**

Lavoratori equiparati nella scuola

DM 29 settembre 1998, n. 382 (ripetuto nel D. Lgs. 81/08)

2. Sono equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 626, 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, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro in genere ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini.

Lavoratori nella scuola

L'equiparazione opera nei periodi in cui gli allievi siano effettivamente applicati alle strumentazioni o ai laboratori in questione.

I predetti allievi non sono comunque computati, ai sensi del decreto legislativo n. 626, ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il medesimo decreto fa discendere particolari obblighi.



La circolare del Ministero PI n 119 del 29/4/99

OGGETTO: Decreto legislativo 626/94 e
successive modifiche e integrazioni - D.M.
382/98: Sicurezza nei luoghi di lavoro -
Indicazioni attuative.

CIRCOLARE 119: CENNI AD UN SGS

Nell'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione, così come nella designazione delle così dette "figure sensibili" - lavoratori, cioè, incaricati dell'attuazione delle misure prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione del personale in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza - le figure scolastiche potrebbero essere individuate, a titolo esemplificativo ed in rapporto alle attività istituzionali, anche nel Collaboratore, nell'Assistente Tecnico per i laboratori e nel Docente di educazione fisica, comunque in possesso di attitudini e capacità adeguate, previa consultazione del RLS (o RSA in sua assenza).



CIRCOLARE 119: CENNI AD UN SGS

Sorveglianza sanitaria: su chi

il "medico competente" è figura ben diversa
dall'eventuale medico scolastico

destinatari della Sorveglianza Sanitaria sono
esclusivamente il personale scolastico e gli
allievi di alcune tipologie di istituzioni nelle
quali si faccia uso di laboratori, macchine,
apparecchi ed attrezzature di lavoro,
comportanti specifici elementi di rischio
della salute, ovviamente, limitatamente al
tempo dedicato alle relative esercitazioni.

CIRCOLARE 119: CENNI AD UN SGS

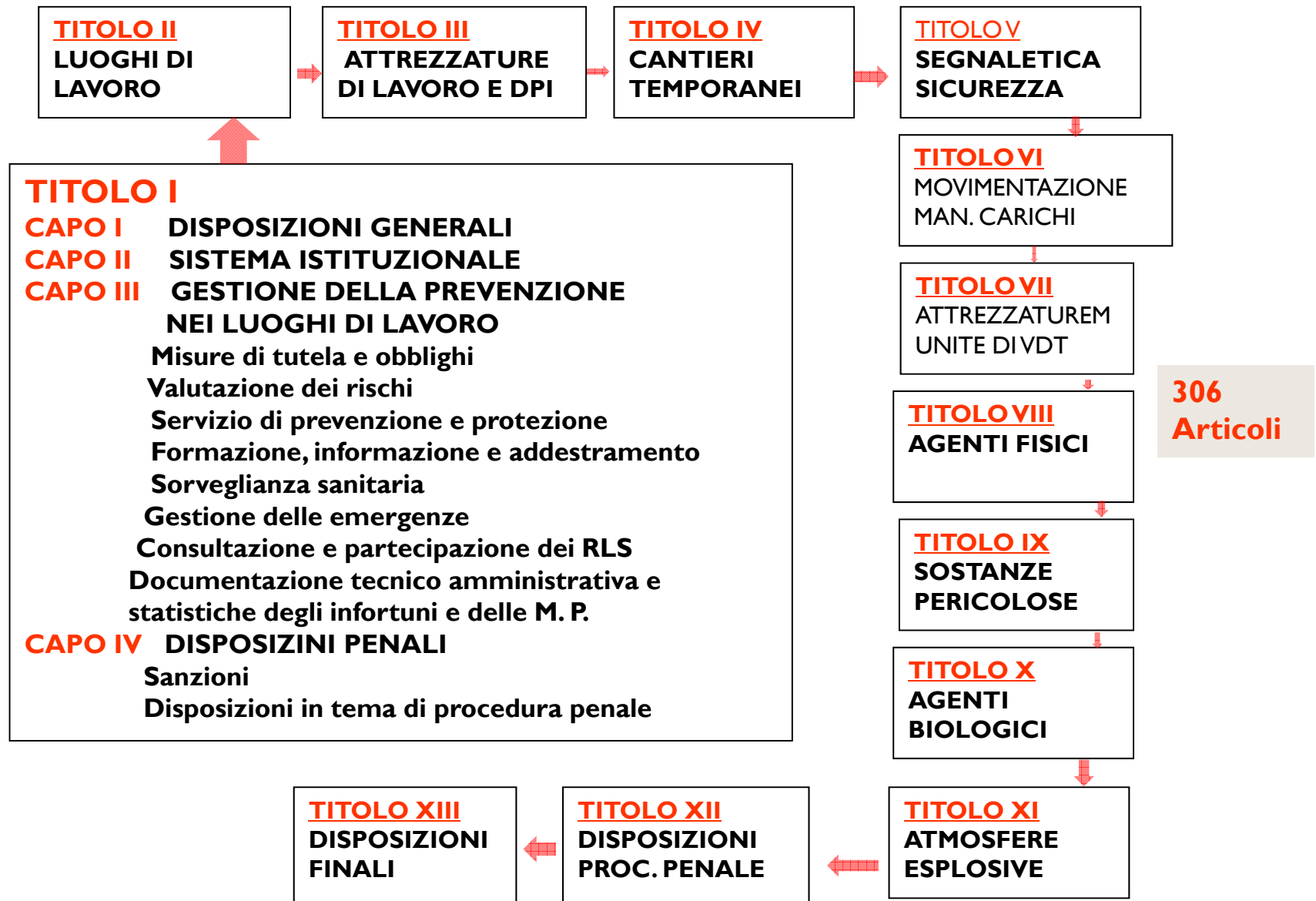
Formazione ed informazione

Tutti i lavoratori e le figure ad essi equiparati devono essere informati e formati.

La formazione dei lavoratori e quella dei rispettivi rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare alcun onere economico a loro carico.

La formazione, costituisce un obbligo per il dirigente scolastico, il quale predisporrà, a tal fine, un piano organico nell'ambito delle attività formative programmate dall'istituto secondo la vigente normativa contrattuale.

IL D. LGS. 81/08 MODIFICATO D. LGS. 106/09



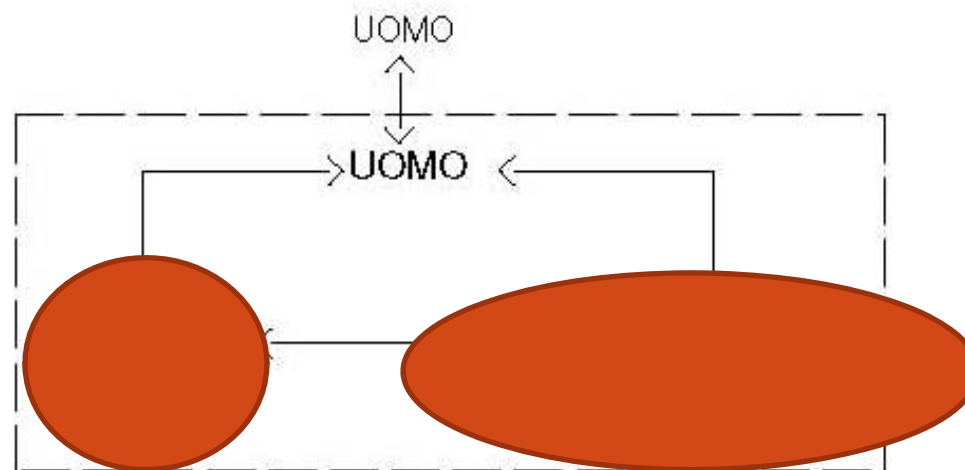
Allegati dal I al LI

Articolo I - Finalità

I. Il presente decreto legislativo persegue
....l'uniformità della tutela delle lavoratrici e
dei lavoratori sul territorio nazionale
attraverso il rispetto dei livelli essenziali
delle prestazioni concernenti i diritti civili e
sociali, anche con riguardo alle differenze di
genere, di età e alla condizione delle
lavoratrici e dei lavoratori immigrati

UOMO-MACCHINA-AMBIENTE

La tutela della salute e della sicurezza deve avvenire investigando i rapporti tra l'organizzazione (ambiente) le attrezzature (macchine) e i lavoratori



SANZIONI

Negli allegati non vi sono sanzioni. Nel decreto **ad ogni fine titolo** sono indicate le sanzioni .

Art. 298.

Principio di specialità

I. Quando uno stesso fatto e' punito da una disposizione prevista dal titolo I e da una o più disposizioni previste negli altri titoli, si applica la disposizione speciale.



Articolo 2 *Definizione prevenzione salute*

«prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

«salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

DEFINIZIONI - (Art. 2)

LAVORATORE

persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale**, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari

Equiparati a lavoratori:

- Soci lavoratori di coop. o di società anche di fatto
- Utenti dei serv. di orientam. o di formaz. scolastica, universit., prof.le avviati presso DDL
- **Allievi di istituti di istruzione ed universitari e partecipanti a corsi di formaz. prof.le nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, appar. e attrezz.di lavoro in genere, agenti chimici, fisici, biologici (non concorrono alla determinazione del n. di lavoratori)**

PRIVATO

DATORE DI LAVORO

PUBBLICO

- **Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore**
- **Soggetto che ha la responsabilità dell'impresa o unità produttiva (stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnicofunzionale) in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.**

- **Dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non con qualif. dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.**

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;



Datore di lavoro nella scuola

**Decreto Ministeriale 21 giugno 1996,
n. 292**

**Oggetto: Individuazione del datore di
lavoro negli uffici e nelle istituzioni
dipendenti dal Ministero della
Pubblica Istruzione, ai sensi dei
decreti legislativi n. 626/94 e n.
242/96.**

Datore di lavoro nella scuola

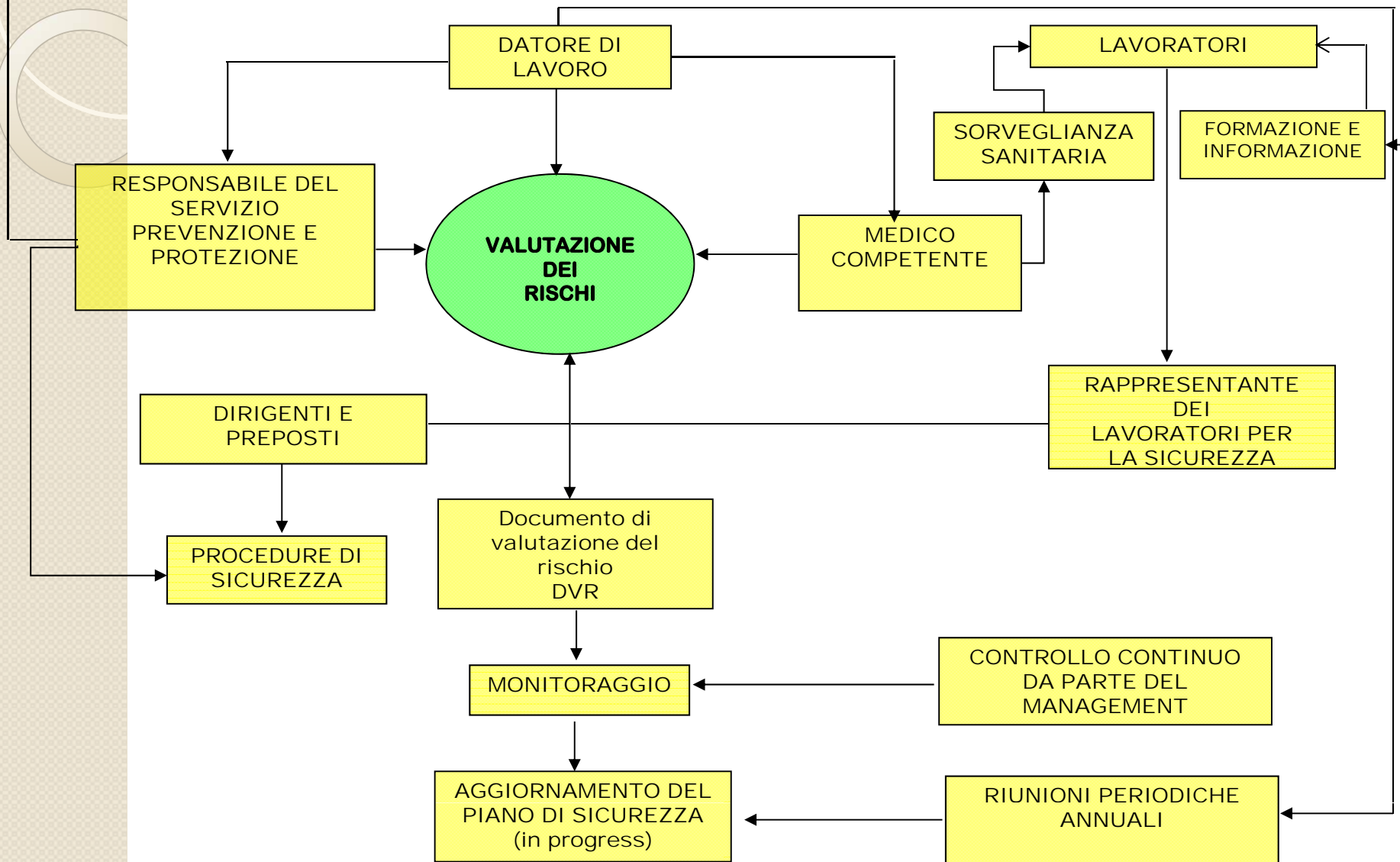
Art. I

Il datore di lavoro per gli uffici e le istituzioni scolastiche dipendenti dal Ministero della Pubblica Istruzione viene individuato, per quanto riguarda gli obblighi di loro competenza, come segue:

- A) Uffici dell'Amministrazione Centrale: il Direttore Generale del Personale e degli Affari Generali ed Amministrativi;
- B) Uffici dell'Amministrazione Periferica: i Sovrintendenti Scolastici ed i Provveditori agli Studi;
- C) Istituzioni scolastiche ed educative statali: i Capi delle Istituzioni Scolastiche ed Educative Statali;
- D) Conservatori di Musica, Accademie di Belle Arti, Accademie nazionali di Arte Drammatica e di Danza: i Presidenti dei Consigli di Amministrazione.

IL SISTEMA SICUREZZA AZIENDALE

“626”



DIRIGENTE

E' colui che dirige le attività lavorative ed è tenuto ad applicare le disposizioni in materia di sicurezza nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze.

Non è soggetto al potere gerarchico da parte di altri lavoratori subordinati ma è soggetto solo a quello del datore di lavoro.

PREPOSTO

E' un lavoratore dipendente che sovrintende le attività lavorative di un gruppo di lavoratori (es. capo officina, capo turno, capo cantiere, capo ufficio, ecc.), con il potere di impartire ordini e istruzioni.
Principio di “*effettività*”.

IL DIRIGENTE E IL PREPOSTO IN MATERIA DI SICUREZZA PRESCINDONO DALLA QUALIFICA FORMALE.

Puoi Organizzare Strutturalmente un Servizio?

Puoi Dare Istruzioni?

Puoi Dirigere Il Lavoro Altrui?



In Tal Caso Sei un Dirigente!!!!

Sei Incaricato di Sovrintendere una Procedura di Sicurezza Emanata da Altri?

Sei Incaricato di Vigilare Sui Lavoratori?



Allora Sei un Preposto!!!!





Dirigenti e preposti nella scuola

Vicario

DSA

Docenti nei laboratori

Assistenti tecnici nei laboratori

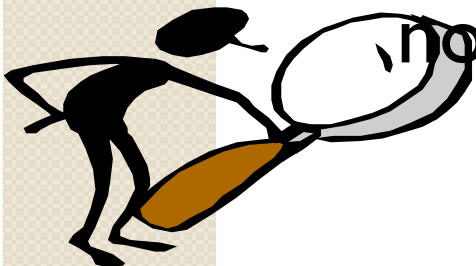
Docenti in palestra

Responsabilità “Oggettiva”

PRINCIPIO DI EFFETTIVITA' DELLE FUNZIONI

Il Giudice, per individuare la responsabilità dei collaboratori del datore di lavoro (in particolare del Dirigente), non si può limitare al titolo formale ma deve verificare che al titolo corrisponda in concreto la funzione esercitata.

Il rinvio a giudizio scatta poi solo se si concretizza un nesso di causalità tra il comportamento del responsabile (fare o non fare) e la causa del danno.



Registro Infortuni

Il datore di lavoro deve tenere un registro infortuni nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.

In detto registro, conforme al modello stabilito con DM 12/9/58, che deve essere vidimato dall'Azienda USL e tenuto a disposizione dei competenti organi ispettivi, devono essere indicati:

data di abbandono e di ripresa del lavoro, cognome e nome dell'infortunato, reparto e qualifica professionale, cause e circostanze dell'evento, natura e sede della lesione, conseguenze dell'infortunio.

