



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 04/14

1) Sicurezza sui cantieri edili : il Quaderno di cantiere.

Alla luce dei recenti sviluppi normativi è stato aggiornato il "Quaderno di cantiere – verifica preventiva e periodica del rispetto delle norme riguardanti la sicurezza e la salute dei lavoratori", a cura del Dipartimento di Prevenzione U.O. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro della Provincia Autonoma di Trento. La pubblicazione ha l'obiettivo di contribuire alla diffusione della cultura della sicurezza nel settore edile e di offrire un valido strumento a quanti sono impegnati nei processi di prevenzione, grazie a tabelle, schede di sintesi e riferimenti normativi.

Questi gli argomenti trattati dalla guida:

Direttiva cantieri

Documentazione da tenere in cantiere

Idoneità tecnico professionale

Valutazione del rischio (Servizio di Prevenzione e Protezione, informazione e formazione ai lavoratori, sorveglianza sanitaria, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

Viabilità nei cantieri

Lavori in sotterraneo (scavi e armature, rivestimento degli scavi, ventilazione, difesa contro le polveri, illuminazione, impiego degli esplosivi)

Impianto elettrico (realizzazione dell'impianto, quadri elettrici, grado di protezione linee elettriche di cantiere, generatori, impianto di protezione contro le scariche atmosferiche, messa a terra)

Opere provvisorie (ponteggi, PIMUS, utilizzo dei ponteggi fissi, ponti su cavalletti, impalcati di servizio)

Lavoro in quota

Attrezzature di lavoro (seghe circolari, macchine escavazione e movimento terra, betoniere, cesoie e piegaferri, benne miscelatrici, perforatrici per micropali, autobetoniere)

Armature provvisorie

Apparecchi di sollevamento

Demolizioni

Dispositivi di protezione individuale

Igiene del lavoro

Una sezione apposita è dedicata all'apparato sanzionatorio, in cui è proposto un diagramma di flusso con tutte le verifiche e gli adempimenti e le sanzioni in caso di inadempimento.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic.1

2) Linee guida sui requisiti igienico-sanitari per le attività e gli impianti produttivi.

La regione Friuli Venezia Giulia ha approvato le Linee guida in tema di rispondenza ai requisiti igienico-sanitari per le attività produttive, attività di produzione di beni e servizi, in attuazione della Direttiva 123/2006 CE. Obiettivo della guida è:

definire e codificare i requisiti igienico-sanitari minimi comuni a tutti i luoghi di lavoro classificabili come impianti produttivi, laddove le norme vigenti non siano del tutto esaustive

disciplinare gli interventi edilizi di "nuova realizzazione" su impianti produttivi (nuove costruzioni, ampliamenti, ristrutturazioni, cambiamenti di destinazione d'uso con o senza opere, adeguamenti igienico funzionali di edifici e di attività esistenti)

definire i requisiti igienico-sanitari minimi comuni a tutte le attività produttive (agricole, commerciali e artigiane, turistiche e alberghiere, i servizi resi dalle banche e dagli intermediari finanziari, i servizi di telecomunicazioni), già regolamentate da linee guida adottate dalle singole aziende sanitarie

Le linee guida, coerenti con i vincoli normativi comunitari, nazionali e regionali vigenti, rispondono all'esigenza di fornire un unico strumento di riferimento ma anche un valido supporto all'attività di vigilanza in ambito sanitario.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic 2

3) Sicurezza sui luoghi di lavoro e verifica periodica attrezzature. Ecco come devono procedere i datori di lavoro.

Mettere in sicurezza le attrezzature da lavoro fornite ai propri lavoratori è un obbligo di ogni azienda. Collaudi, verifiche e certificazioni sono attività fondamentali per garantire la sicurezza di impianti, processi, materiali e componenti utilizzati nei luoghi di lavoro.

In linea generale, per ogni attrezzatura utilizzata vanno accertati la sicurezza di funzionamento e il corretto utilizzo per l'incolumità dei lavoratori e la salvaguardia dell'ambiente.

Secondo le disposizioni dell'art. 71 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., l'Inail è titolare della prima verifica periodica dopo la messa in servizio di attrezzature e impianti e può intervenire entro 45 giorni dalla richiesta del datore di lavoro. È necessario, inoltre, che il datore di lavoro indichi un soggetto abilitato dall'Inail a cui affidare la verifica, nel caso in cui l'Istituto non sia in grado di eseguire il controllo entro 45 giorni dalla sua richiesta.

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il settimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche, contenuto nel Decreto Dirigenziale del 22 gennaio 2014, secondo quanto previsto dal D.M. 11 aprile 2011.

In allegato proponiamo una sintesi, tratta dal sito Inail, sugli adempimenti dei datori di lavoro relativi alle verifiche periodiche delle attrezzature e su come farne richiesta.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic 3-4

Approfondimenti

1) Stress lavoro correlato, lanciata a Bruxelles la campagna biennale 2014-2015

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha presentato la nuova campagna europea sui rischi psicosociali: "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato"



Secondo gli ultimi dati a disposizione emersi da un recente sondaggio d'opinione EU-OSHA, il 51% dei lavoratori europei afferma che lo stress lavoro correlato è molto presente nel proprio ambiente di lavoro. Inoltre, 4 lavoratori su 10 ritengono che non venga adeguatamente affrontato e gestito all'interno della loro azienda. Numeri che danno l'idea di come la diffusione dello stress lavorativo nel Vecchio Continente abbia raggiunto livelli di allarme. Per offrire un solido contributo in termini di conoscenza scientifica del fenomeno e per incoraggiare imprese ed addetti a gestire e a prevenire con successo questa emergenza, l'Agenzia EU-OSHA lancia la nuova campagna 2014-2015 "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato".

Tante le iniziative previste dalla campagna, coordinate dai focal point nazionali. Con le campagne "Ambienti di lavoro sani e sicuri", l'Agenzia vuole evidenziare che, come ogni altro rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro, anche i rischi psicosociali possono essere trattati in modo sistematico e risolutivo attraverso l'uso di semplici strumenti in grado di aiutare le imprese nella gestione degli stessi. La campagna "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato" si svolgerà nel 2014 e per tutto il 2015 e riguarderà numerose organizzazioni in tutta Europa. Denso l'elenco di attività di promozione previste, che includeranno incontri e momenti di formazione, appuntamenti periodici con la stampa, conferenze e workshop, realizzazioni di manifesti, video e concorsi fotografici, quiz e campagne pubblicitarie. Delineato anche il calendario delle prossime tappe della campagna, che dopo la giornata di lancio del 7 aprile ha in agenda l'annuncio del Premio per le buone prassi (15 aprile 2014), l'organizzazione delle settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro (ottobre 2014 e 2015), la cerimonia di assegnazione del Premio per le buone prassi (aprile 2015) e la conclusione della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri", in programma nel novembre 2015. La campagna sulla prevenzione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali sarà coordinata a livello di Stato Membro dai focal point nazionali dell'EU-OSHA, presenti in più di 30 paesi europei, - l'Inail è focal point per l'Italia - , e sarà sostenuta dai partner ufficiali della campagna, costituiti da organizzazioni europee e multinazionali. L'iniziativa gode del sostegno delle Presidenze del Consiglio dell'UE, del Parlamento europeo, della Commissione europea e delle parti sociali europee.

Dalle istituzioni europee un richiamo a imprese e lavoratori. Al lancio della campagna a Bruxelles sono intervenuti il commissario europeo per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione László Andor, il viceministro greco del Lavoro Vasilis Kerkiraglou (come è noto, la Grecia avrà fino al 30 giugno prossimo la Presidenza del Consiglio dell'Unione europea, che dal 1° luglio spetterà all'Italia) e la direttrice dell'EU-OSHA Christa Sedlatschek, che hanno ribadito la necessità e l'urgenza, da parte delle imprese europee, pubbliche e private, di affrontare lo stress lavoro correlato per garantire ancora di più la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché la produttività delle loro aziende.

Andor: "La lotta allo stress anche per una pensione più serena e in salute". "La gestione dello stress correlato al lavoro - ha affermato il commissario europeo per l'Occupazione László Andor - è uno dei cardini per garantire la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori europei. Non è possibile permettersi di ignorare lo stress correlato al lavoro, che aumenta l'assenteismo e riduce la produttività. Il futuro "Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020" sottolineerà che una migliore tutela della salute mentale dei lavoratori è un fattore chiave nella prevenzione delle malattie legate al lavoro. Il quadro proporrà una serie di azioni, come la condivisione di buone pratiche, per la promozione della salute mentale sul lavoro. Un ambiente di lavoro positivo è importante non solo per consentire ai dipendenti di lavorare più a lungo, ma anche per assicurare che, quando i lavoratori vanno in pensione, godano ancora di buona salute. Sono convinto che la nuova campagna dell'EU-OSHA sullo stress e sui rischi psicosociali sul lavoro contribuirà notevolmente al raggiungimento di questo obiettivo".

Kegkeroglou: "Dalla campagna indicazioni utili per tutto il mondo del lavoro". Per il viceministro greco Vasilis Kegkeroglou, "la campagna Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato 2014-15" è un'ottima occasione per promuovere efficacemente la prevenzione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato. La campagna fornisce il supporto e la guida necessari ai datori di lavoro, ai dirigenti, ai lavoratori e ai loro rappresentanti".

Sedlatschek: "Superare vecchi fraintendimenti e affrontare le "novità" dei rischi psico sociali". Sugli obiettivi della campagna si è soffermata la direttrice dell'EU-OSHA Christa Sedlatschek: "Nonostante la presenza e i costi crescenti dello stress nei luoghi di lavoro, intorno ad esso sussistono ancora significativi equivoci. L'indagine ESENER dell'EU-OSHA ha rilevato che oltre il 40% dei datori di lavoro considera i rischi psicosociali più difficili da gestire rispetto ai rischi "tradizionali" connessi alla sicurezza e alla salute sul lavoro. Con questa campagna vogliamo sensibilizzare l'opinione pubblica riguardo al problema e fornire un sostegno per la gestione dei rischi psicosociali. Lo stress lavoro-correlato è una problematica a livello di organizzazione e deve essere affrontata come tale dai datori di lavoro e dai lavoratori in stretta collaborazione".

Rotoli: "Lo stress è un rischio emergente per la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro di tutta Europa". Per il Direttore Centrale Prevenzione Inail e Manager del Focal Point Italia la campagna biennale di EU-OSHA "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato" sarà un'occasione per incoraggiare le imprese ad investire in azioni di prevenzione, condivise e partecipate tra datori di lavoro e lavoratori, considerando i benefici che ne derivano in termini di crescita e competitività.

Tutto sulla campagna europea. Per ogni altra informazione sulla campagna europea 2014-2015, è disponibile la Guida alla campagna, oltre al sito dedicato alla campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri dove è possibile scaricare tutto il materiale ufficiale della campagna in 25 lingue e conoscere gli appuntamenti e gli eventi collegati che si svolgeranno in tutta Europa.

Fonte www.inail.it/CanaleSicurezza

2) Questioni di in-sicurezza. Per una cultura del lavoro e del benessere organizzativo, Trento 11 aprile 2014

Nel convegno promosso dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università vengono illustrati i risultati del progetto SICURTEMP, sostenuto tra gli altri anche dalla Direzione Provinciale dell'Inail, che ha indagato sulle condizioni di salute e benessere delle forme di lavoro a termine. Uno scenario su cui si confrontano esperti e addetti ai lavori per riflettere su come assicurare salute e benessere ai "nuovi" lavoratori.



Partite Iva, lavoro a termine e a progetto, co.co.co. Sono le sigle più conosciute con cui spesso viene offerto il lavoro oggi. Nuove tipologie contrattuali, rapide e flessibili, segno di mutate realtà lavorative, che è necessario studiare e analizzare anche sotto il profilo della salute e del benessere da assicurare ai "nuovi" lavoratori. Una prima verifica è stata fatta a Trento, grazie al progetto di ricerca SICURTEMP, che ha indagato le connessioni tra le veloci e continue trasformazioni nel mondo del lavoro, connotato da

frammentazione e instabilità occupazionale, e la necessaria attenzione alla salute, alla sicurezza e al benessere sul lavoro. I risultati dell'indagine vengono illustrati nel corso del convegno "Questioni di in-sicurezza. Per una cultura del lavoro e del benessere organizzativo", in programma venerdì 11 aprile presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'ateneo trentino.

Come fornire prevenzione a un lavoro in mutamento. Il progetto "SICURTEMP: sicurezza e benessere lavorativo tra vecchi e nuovi contratti temporanei in provincia di Trento" è iniziato nel 2012 e si basa su una collaborazione congiunta del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Trento, l'Università degli Studi di Milano Bicocca, l'Unità Operativa Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (UOPSAL) dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari e l'Agenzia del Lavoro di Trento. Scopo della ricerca, sostenuta finanziariamente dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Trento e Rovereto con il contributo dell'Inail - Direzione provinciale di Trento, è stato quello di indagare i temi della salute, della sicurezza e del benessere lavorativo in relazione ai contratti temporanei, ponendo particolare attenzione alle differenze di genere, di età e di provenienza geografica. Attraverso la testimonianza di soggetti e attori qualificati (parti sociali, agenzie di lavoro, enti istituzionali, professionisti della prevenzione e altri) e di un campione ragionato di lavoratori e lavoratrici con contratti a termine che ha affrontato un incidente occorso durante le attività lavorative nel territorio della provincia di Trento, sono stati delineati alcuni moduli formativi per le imprese e per i lavoratori, appositamente progettati per prevenire rischi e promuovere una maggiore sicurezza in relazione ai contratti di lavoro temporaneo.

Un esame a 360° gradi tra sicurezza e 'nuovi' lavori. Dall'analisi dei dati forniti da Inail e Agenzia del lavoro, relativi alla diffusione del lavoro atipico in Trentino e sugli infortuni che hanno interessato lavoratori e lavoratrici con contratti a termine, scaturiscono le principali problematiche della sicurezza sul lavoro e del benessere organizzativo in relazione alle tipologie di lavoro a termine: maggiore attenzione ai soggetti più vulnerabili (lavoratori temporanei, donne, giovani, anziani, migranti), formazione come strumento efficace di prevenzione, analisi dei rischi lavorativi 'tradizionali' e 'nuovi', interesse alle questioni di potenziale discriminazione come il genere, l'età anagrafica, lo status di cittadinanza.

L'Inail e le sue banche dati a sostegno della sicurezza. Il convegno è articolato in due parti. La prima è dedicata alla presentazione dei risultati del progetto SICURTEMP e vedrà la partecipazione, tra gli altri, di Giuseppe Sciortino, Direttore del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento e di Fabio Rosario Lo Faro, Vicario della Direzione Centrale Prevenzione dell'Istituto, che si soffermerà sui flussi informativi Inail e SINP, le banche dati a supporto della prevenzione. "Sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo: uno sguardo al contesto nazionale" è invece il tema della seconda parte, suddivisa in due sessioni. Nella prima, studiosi di lavoro e legislazione sociale si confronteranno sugli aspetti prevenzionali, mentre la seconda affronterà il ruolo della formazione in tema di sicurezza.

Fonte www.inail.it

3) Servizio di prevenzione e protezione: l'avvocato incontra i RSPP

Riportiamo un estratto del significativo contributo relativo ai risultati del seminario "L'avvocato incontra gli RSPP" organizzato a Catania da AIAS il 28 febbraio 2014.

Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione: funzioni ed obblighi

Riguardo al "servizio di prevenzione e protezione" (art. 31 e ss. del D.Lgs. 81/2008):

- è necessario per il datore di lavoro predisporre tale servizio ai fini dell'organizzazione "concreta" della prevenzione.
- è instaurato all'interno dell'azienda con dipendenti forniti delle necessarie competenze professionali oppure all'esterno con l'ausilio di professionisti specializzati.

Il "responsabile" ha solo un ruolo organizzativo e non responsabilità verso i lavoratori.

N.B.: nelle piccole aziende può essere responsabile anche lo stesso datore di lavoro, previa adeguata formazione.



A seguire alcune sentenze :

1) Cass. Pen. Sez. IV, 20/04/2011, n. 28779: omicidio colposo e lesioni personali colpose in danno di due dipendenti di una s.r.l. - appaltatrice dei lavori commissionati per lo smantellamento di una linea elettrica - "i quali, nello smontare un traliccio, dopo essersi arrampicati sullo stesso ed averne svitato i bulloni di fissaggio, posti a metà altezza, erano precipitati da circa 15 metri a seguito del ripiegamento, a metà, della struttura su se stessa"

Le responsabilità :

Nella fattispecie sussiste la responsabilità del datore di lavoro, del RSPP e del capo cantiere della ditta appaltatrice (in qualità di preposto) per omicidio colposo e lesioni personali colpose in danno dei due dipendenti della s.r.l. infatti:

"Il Datore di Lavoro deve sempre attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando anche l'adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i rischi connessi all'attività lavorativa: tale obbligo dovendolo ricondurre, oltre che alle disposizioni specifiche, proprio, più generalmente, al disposto dell'articolo 40, comma secondo, cod. pen."

La sentenza sottolinea che la responsabilità del datore di lavoro non esclude però la concorrente responsabilità del RSPP: "Anche il RSPP, infatti, che pure è privo dei poteri decisionali e di spesa (e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio), può essere ritenuto (cor)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione".

Da notare che..."Come il datore di lavoro ed il dirigente, anche il preposto (ed è tale il capo cantiere), è indubbiamente destinatario diretto (iure proprio) delle norme antinfortunistiche, prescindendo da una eventuale 'delega di funzioni' conferita dal datore di lavoro".

2) Cass. Pen. Sez. IV, 23/04/2003, n. 25944: infortunio mortale accaduto ad uno psicologo presso i locali di una ASL, precipitato nel cortile dalla scala esterna di un edificio destinato al servizio tossicodipendenze a causa della insufficiente altezza di un parapetto posto a protezione della scala stessa

Qualora il RSPP non assolva o non assolva adeguatamente al proprio compito ed a causa di questa condotta inottemperante si verifichi un infortunio sul lavoro, esso potrà essere chiamato a rispondere, magari in concorso con il datore di lavoro, dei delitti conseguenti (ad esempio comunicando al datore di lavoro una relazione sullo stato della zona produttiva ed ignorando l'esistenza di un pericolo che poi ha causato l'infortunio). Il Tribunale, ravvisata la sua responsabilità, condannava per omicidio colposo il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuato nell'ingegnere dell'ufficio tecnico. I condannati ricorrevano alla Corte di Appello, che confermava la condanna del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed assolveva invece gli altri due imputati.

Infatti il responsabile del servizio di prevenzione e protezione risponde del suo operato allorquando, nella effettuazione della valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, ometta di individuare una carenza di una misura di protezione a seguito della quale poi si verifica un infortunio sul lavoro.

La Corte di Cassazione, infine, rigettando l'ulteriore ricorso formulato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ha confermato la sua condanna, in accordo con la sentenza della Corte di Appello, ponendo in particolare evidenza "la significativa e decisiva circostanza che egli si era occupato dell'edificio destinato a SERT, comunicando

(mesi prima dell'incidente) una relazione sullo stato della sicurezza dell'immobile, ignorando il pericolo costituito dall'altezza del parapetto della scala in oggetto".

3) RSPP Thyssenkrupp: la condanna e la qualificazione come dirigente di fatto

Con riferimento alla sentenza di Torino sul caso ThyssenKrupp:

«La Corte ricostruisce il ruolo dell'RSPP partendo dall'organigramma aziendale, ma poi sottoponendo tutte le risultanze al vaglio dell'effettività.

Come si legge in sentenza, infatti, "C. risulta, nel già indicato organigramma aziendale in sequestro, come "responsabile" dell'area EAS (nominato nel 1999 [...]); non risulta invece, agli atti, che C. rivestisse il ruolo di "dirigente". Questo è importante sotto il profilo della forma ma non sul piano della sostanza. Lettura sostanzialistica operata dalla Corte rispetto al ruolo concretamente svolto dall' RSPP, quindi sulla base del principio di effettività, che oggi ha trovato una consacrazione nell'art. 299 del D. Lgs. 81/08, ma che anche prima dell'entrata in vigore di tale norma è stato costantemente applicato dalla giurisprudenza e ha da sempre rappresentato un principio cardine dell'ordinamento prevenzionistico: l'imputato è stato qualificato dal Giudice di Torino come "dirigente di fatto".

Art. 299 (Esercizio di fatto di poteri direttivi) del D.Lgs. 81/2008: le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Indici valorizzati dalla Corte sulla base dei quali il RSPP è stato ritenuto dirigente di fatto

Tutto passa attraverso la verifica dei poteri concretamente esercitati:

«La Corte deve però osservare che C., nella sua veste di "responsabile" di quel servizio, operava, di fatto, come dirigente. Con poteri indiscutibilmente gerarchici e decisionali nei confronti dei suoi diretti sottoposti »

la Corte prosegue: "ma anche con poteri decisionali manifestatisi ufficialmente all'esterno: è sufficiente, a questo proposito, ricordare il già ampiamente citato "ordine" [...] intitolato "modifica del piano di emergenza interno, emesso proprio da C. da lui inviato a[i colleghi] [...]"

L'imputato C. svolgeva, nella materia sicurezza sul lavoro, quella che qui più rileva, mansioni operative anche di carattere decisionale, come "braccio destro" dell'imputato S. [il direttore di stabilimento], il quale ultimo l'aveva anche "delegato" ad occuparsi della materia sicurezza sul lavoro: ulteriore elemento che, conferendo a C. ampi "poteri" in materia, ne conferma e ne rafforza il ritenuto ruolo dirigenziale "di fatto".

Altri indici rilevanti di responsabilità: "C. si era tra l'altro occupato, in prima persona, dei lavori necessari per l'ottenimento del certificato di prevenzione incendi; della procedura per il D.Lgs 334/99 (controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose);

aveva seguito le visite delle assicurazioni nello stabilimento [...]. Tanto che C. aveva redatto egli stesso, con l'ausilio del consulente [...], il "documento di valutazione del rischio" e del "rischio incendio".

Le sanzioni

C. è stato considerato dirigente esattamente al pari degli altri dirigenti imputati e condannati, ovvero al pari del direttore dell'area tecnica e del direttore dello stabilimento.

In termini di pene, al pari del dirigente (direttore di stabilimento) il C. è stato condannato alla pena di 13 anni e 6 mesi di reclusione, cui si aggiungono le "pene accessorie" - conseguenti all'applicazione anche dell'art. 437 c.p. (omissione dolosa di cautele antinfortunistiche che, rappresenta un reato doloso appartenente alla categoria dei delitti) - dell'interdizione dai pubblici uffici per la durata di 5 anni e dell'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione per 3 anni.

La ratio della pronuncia giurisprudenziale

Anche l'imputato C. si trova in posizione di garanzia, quale destinatario delle norme antinfortunistiche, nel suo ruolo di dirigente "di fatto"; ciò in forza del principio di effettività che permea la materia della sicurezza sul lavoro, principio indiscutibile e che è divenuto legge nella definizione del "datore di lavoro" con le modifiche apportate al D.Lgs. 626/94 dal D.Lgs. 242/96 e che, nel caso del "dirigente", è divenuto legge - successivamente ai fatti di cui al presente processo - con il D.Lgs. n. 81/2008, art. 2 lettera d) [...].

Ne consegue, d'altro lato, l'affermazione secondo la quale, ad avviso della Corte, l'imputato C. ha completamente abdicato ai compiti che erano a lui stati affidati come R.S.P.P., secondo le relative norme ed in particolare secondo quella, fondamentale, di: "prestare 'ausilio' al datore di lavoro nella individuazione e segnalazione dei fattori di rischio delle lavorazioni e nella elaborazione delle procedure di sicurezza nonché di informazione e formazione dei lavoratori.(così Corte di Cassazione sentenza n. 2814/2011). Egli stesso dichiara: "A me non risultavano assolutamente gravi carenze in quello stabilimento. Le condizioni di lavoro, anche degli ultimi periodi, non si erano modificate rispetto a quelle precedenti. Per cui non ho ritenuto assolutamente di dover informare o segnalare qualcosa".

Le gravi colpe del RSPP

"D'altronde C., come ben emerge dalle risultanze complessive del suo esame [...], era quasi completamente assorbito dal suo ruolo operativo, di dirigente di fatto, che quindi doveva "gestire" la situazione produttiva, quella "presente" ed esistente, sotto il profilo della sicurezza e dell'emergenza, in collaborazione con il suo datore di lavoro; e considerava invece le funzioni, tipicamente consultive, di stimolo, di denuncia, di pressione del RSPP in materia di valutazione del rischio e di apprestamento delle misure per eliminarlo o ridurlo solamente come un'appendice subordinata a tale ruolo operativo".

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.
Chiuso in data 12/04/2014