

MANUALE DI AUTODIFESA DEL DATORE DI LAVORO

Capitolo 0

Il manuale

(v. 1.0 del 22/12/2014)

Lavorare in sicurezza non è una cosa semplice; talvolta i tentativi di semplificazione svuotano di contenuto la valutazione dei rischi e la trasformano in un adempimento burocratico.

In realtà, se il processo di valutazione è svolto con concretezza, si semplifica da solo se i pericoli non ci sono o sono minimi. Dal nostro canto non possiamo fare altro che aiutarvi a "gestire la complicazione".

1. Perché un manuale ?

Può apparire strano che sia lo SPISAL a produrre un "*manuale di autodifesa per il datore di lavoro*" ma non è così; l'idea nasce dal disagio che noi stessi proviamo quando dobbiamo, nostro malgrado, adottare i provvedimenti sanzionatori previsti dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro nei confronti di imprenditori che, in assoluta buona fede, pensavano di aver fatto tutto ciò che è necessario affidandosi a persone esperte, investendo risorse economiche anche notevoli senza ottenere i risultati attesi. Ovviamente non sempre è così ma, poiché pensiamo che con questi imprenditori volenterosi (come con i lavoratori) non ci sia una contrapposizione ma semplicemente si perseguano gli stessi obiettivi (salute e sicurezza dei lavoratori contestualmente alla necessità di tutelare l'attività produttiva e il lavoro) guardando il problema da punti di vista diversi, riteniamo nostro dovere spenderci in un'attività di assistenza alle aziende che, anche se non può sempre semplificare, almeno renda più facile gestire le cose complicate (e, in tema di sicurezza sul lavoro, le situazioni difficili dal punto di vista tecnico e normativo sono molte).

2. Uno strumento in crescita

Piuttosto che cercare la perfezione e la completezza, abbiamo preferito uscire non appena abbiamo raggiunto un livello minimo di informazioni che riteniamo utili per avviare in qualche modo la discussione su come migliorare la valutazione e la gestione dei rischi sul lavoro che risulta spesso ancora carente nonostante la sua introduzione nella generalità delle lavorazioni risalga al 1994 con il DLgs 626/94. Del resto, non avendo la pretesa di scrivere una linea guida, siamo aperti a tutti i contributi, da qualunque parte provengano, per migliorare il contenuto e aggiornarlo continuamente purché resti inalterato lo spirito che è quello di cercare un'interpretazione aderente alla normativa cogente laddove sia necessario. Daremo anche qualche indicazione, e queste potrebbero essere opinabili, per andare oltre il "minimo" previsto dalla legge, cosa doverosa ma, anche questa, poco praticata.

3. A chi è rivolto ?

Il manuale è rivolto agli imprenditori che "amano" la propria azienda e la considerano frutto del loro lavoro, che la sentono come uno strumento destinato a produrre effetti positivi per la qualità del prodotto e per il lavoro che offre ai propri dipendenti, che condividono il principio etico e costituzionale della tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori come una priorità.

E' rivolto anche a chi, da consulente tecnico o medico competente, lavora con le aziende in uno spirito di "sana" collaborazione, perché sappia cosa si attende legittimamente un imprenditore informato e ben orientato.

4. Autodifesa da chi ? (o da che cosa ?)

In primo luogo ... (con un po' di autoironia, ... non ce ne vogliano quelli "troppo seri"), **dagli autori di questo manuale**, che si trovano a fare un lavoro difficile, dove c'è poco spazio per valutazioni individuali, poiché hanno a che fare con norme di carattere quasi sempre penale. Chi opera in vigilanza può soltanto cercare di prevenire le situazioni irregolari promuovendo in tutti i modi, come in questo caso, l'adozione di sistemi di lavoro sicuro ma, quando si trova di fronte ad illeciti non c'è scelta (... se, qualche volta, come si diceva sopra, ci sono colpe anche altrove, la "posizione di garanzia" è del "datore di lavoro", perciò quasi sempre responsabile delle violazioni).

In secondo luogo, **dalla falsa certezza di aver fatto quello che si doveva fare**; anche se conosciamo consulenti aziendali e medici competenti preparati e animati, al pari degli imprenditori "virtuosi", dal desiderio di erogare una prestazione professionale di elevata qualità nell'interesse del loro cliente, non sempre tutti svolgono correttamente questo compito. Poiché, per gli scopi di questo lavoro, la "parte debole" è l'imprenditore "in buona fede", la difesa è anche da quei consulenti, pur se pochi, che non lo sono o che non hanno una preparazione adeguata al ruolo che svolgono. Poiché il datore di lavoro, suo malgrado, risponde anche della scelta che fa del consulente (*culpa in eligendo*) e del mancato controllo sul suo operato (*culpa in vigilando*), cercheremo di dargli gli strumenti per capire se sta investendo correttamente il suo tempo e il suo denaro. Certamente ci sono casi in cui l'imprenditore in malafede e il consulente in malafede trovano un terreno in comune (di solito tramite Internet) su cui intendersi e in cui vendere e comprare (a costi più o meno bassi ma comunque eccessivi per quello che rendono) un po' di "carta" per salvare le apparenze; non sono questi i soggetti che ci interessano qui (per loro c'è già la vigilanza ! ... e, questa volta, senza grandi patemi da parte nostra).

Ma, prima di tutto, **dai guai** ! Un infortunio o una malattia professionale con conseguenze gravi o mortali, oltre alle incommensurabili sofferenze umane, possono avere pesanti ricadute economiche fino a determinare la fine di un'azienda. Non è questo il luogo per parlare approfonditamente di percezione del rischio ma è proprio questo il problema; spesso si accetta di compiere azioni insicure pensando di saper gestire la situazione e che la possibilità di un infortunio sia molto remota. E' vero che spesso non succede nulla anche se si violano le regole di sicurezza, tuttavia gli eventi gravi capitano, prima o poi, e quando succedono non c'è più spazio per rimediare. L'unica possibilità è quella di non accettare il rischio! ... ma prima è necessario caratterizzarlo, conoscerlo ... in sostanza fare la *Valutazione del Rischio*.

5. Perché talvolta sono citate le sanzioni previste in caso di inadempienza ?

Non certo per fare "terrorismo". La sanzione prevista dalla legge è un "messaggio" che sottolinea l'antigiuridicità di un comportamento. L'importo della sanzione è connesso alla gravità della violazione e questo ci aiuta a riflettere sull'importanza di un adempimento previsto dalla legge. Tuttavia non si deve dimenticare che ci sono alcune norme prive di sanzione che assumono rilievo in caso di infortunio o di malattia

professionale perché sono il presupposto della “colpa” per il reato di lesioni personali colpose o di omicidio colposo. Per questo motivo ***non ci sono indicazioni della norma che si possono ignorare.***

6. Come funziona il manuale ?

L’idea è quella di essere il più possibile chiari e sintetici perché chi lavora non ha molta disponibilità di tempo e deve avere rapidamente cognizione delle cose fondamentali; nei capitoli specifici, ispirati dalle priorità che emergono dalla quotidiana attività di controllo, ci saranno brevi testi contenenti delle **affermazioni di principio**; se queste sono sufficientemente esplicative, perché l’argomento è noto o l’affermazione è chiara, si proseguirà speditamente; in caso contrario, l’approfondimento è contenuto nelle **note** che accompagnano il testo (la lettura è facoltativa, comunque consigliamo di leggerle, quando possibile). Per ogni argomento saranno dati i **riferimenti normativi** perché riteniamo che la consultazione diretta della norma sia comunque imprescindibile, perché le interpretazioni di chiunque, incluse le nostre, non sono la legge; per questo scopo consigliamo l’edizione del DLgs 81/08 curata dal Ministero del Lavoro, sempre aggiornata, al seguente link:

<http://www.lavoro.gov.it/sicurezzalavoro/MS/Normativa/Pages/default.aspx>

INDICE

L’indice di questo manuale è “virtuale”, nel senso che è “nella nostra testa” e i capitoli vengono pubblicati man mano che vengono prodotti, non necessariamente nell’ordine numerico previsto nel piano ordinato dell’opera, ma in base a criteri “pratici” di priorità (di solito ciò che più spesso si contesta alle aziende). La **numerazione dei capitoli** è quella dei titoli e dei capi del D.Lgs 81/08, in modo da avere già un primo riferimento normativo (per questo siamo nel capitolo 0, che di solito non esiste, e potrebbero essere assenti alcuni capitoli con il conseguente salto di numerazione).

BUONA LETTURA

Il personale dello SPISAL