

LEGISLAZIONE

RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO NELLA FORMAZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI RELATIVA AGLI STRUMENTI DI LAVORO, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE MACCHINE PER IL SOLLEVAMENTO DI PERSONE

I. INTRODUZIONE

Da un lato viviamo una sempre maggiore regolamentazione di ogni aspetto della nostra vita quotidiana. Ciò comporta una sempre più severa sorveglianza da parte degli organi di polizia e una sempre più restrittiva gestione dei sinistri da parte delle compagnie assicurative.

Basti pensare che dal 2002 al 2004 il volume dei premi per le assicurazioni danni (fra cui infortuni, malattia, RC, stabili, auto) è aumentato da 18,39 mia a 20,42 mia, ciò che corrisponde a un aumento dell'11%, mentre le prestazioni erogate dalle assicurazioni sono aumentate meno del 3%, da 12,31 a 12,67 mia (fonte: Associazione svizzera d'assicurazioni, Zahlen und Fakten 2006, www.svv.ch).

Dall'altro lato, ancora oggi, tanti datori di lavoro e dipendenti, sottovalutano l'aspetto della sicurezza sul posto di lavoro nei più disparati campi dell'azienda. Fra questi viene spesso sottovalutata la formazione dei dipendenti relativa agli strumenti di lavoro, il che può avere conseguenze onerose sia per il dipendente che per il datore di lavoro.

II. GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO IN MERITO ALLA SICUREZZA

Vi sono diverse norme che regolano la materia della sicurezza sul posto di lavoro, i relativi obblighi del datore di lavoro e le conseguenze in caso di violazione. Negli anni il legislatore e la giurisprudenza hanno sviluppato un concetto unificato degli obblighi di sicurezza che devono essere rispettati in ambito lavorativo. Il principio viene definito dal diritto del lavoro e ripreso dalle norme che regolano le assicurazioni sociali. I parametri sviluppati da queste normative vengono in seguito ripresi nel diritto penale e nell'ambito della responsabilità civile, per chiarire le conseguenze di una eventuale violazione delle norme di sicurezza. In tutti i casi vale che l'obbligo di prudenza e di sicurezza del datore di lavoro non va oltre quanto effettivamente definito dalle leggi e in particolare dalle norme particolari valide in materia infortunistica.

A. DIRITTO DEL LAVORO

La garanzia della sicurezza sul posto di lavoro rientra in senso lato nel dovere di protezione della personalità dei dipendenti, sancito dall'art. 328 CO:

Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

Il capoverso 2 della stessa norma prevede più specificamente:

“Egli deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo.”

Questo principio, che per molte professioni viene ripreso in modo più particolare dalle legislazioni in materia di assicurazioni sociali, impone non solo scelte tecniche, ma pure scelte organizzative.

In altre parole il datore di lavoro non rispetta il suo obbligo semplicemente mettendo a disposizione del proprio dipendente gli strumenti di lavoro più all'avanguardia dal punto di vista della sicurezza.

Egli deve pure assicurarsi che il dipendente abbia le capacità di utilizzare lo strumento di lavoro consegnato, egli gli deve spiegare come funziona, a cosa deve fare attenzione e, non da ultimo, egli lo deve sorvegliare.

Riassumendo, dal punto di vista organizzativo il datore di lavoro ha dunque un dovere di:

- scegliere il dipendente idoneo a svolgere il lavoro
- istruire tale dipendente, in modo che egli sia preparato a svolgere il compito.
- sorvegliare il dipendente durante l'esecuzione del lavoro.

In contropartita il dipendente deve segnalare al datore di lavoro se ritiene di non essere idoneo per il compito assegnato. Egli deve pure ascoltare le istruzioni e seguirle coscienziosamente, utilizzando correttamente gli strumenti di lavoro. Se durante l'esecuzione del lavoro dovessero sorgere difficoltà o difetti dello strumento o del materiale lavorato, egli deve immediatamente riferirne al datore di lavoro e attendere istruzioni, se la soluzione del problema supera le sue capacità.

Da tutto ciò si capisce che i principi qui espressi hanno sì un valore assoluto, ma devono evidentemente essere applicati in modo relativo. In altre parole il dipendente esperto e formato in modo particolare per un determinato lavoro, necessiterà meno istruzione e meno sorveglianza, rispetto a un dipendente che notoriamente e regolarmente mostra lacune nell'esecuzione del proprio mestiere o rispetto ad un dipendente nuovo del mestiere. Nel dubbio è sempre preferibile un eccesso di zelo. Nel dubbio è inoltre sempre meglio tenere una traccia scritta di avvenimenti rilevanti, ad esempio segnalando al dipendente per iscritto determinate violazioni riscontrate in materia di sicurezza.

La sicurezza sul lavoro è uno dei mandati conferiti dal legislatore alla SUVA, che ha rilasciato alcune raccomandazioni che possono essere consultate sul sito www.suva.ch.

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

REGOLE DI BASE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO PER I LAVORATORI DEI SETTORI INDUSTRIA E ARTIGIANATO

Gli infortuni non avvengono mai per caso. I consigli più importanti:

- . Prima di iniziare i lavori, verificate le condizioni di sicurezza di utensili, materiali, vie di circolazione e luoghi di stoccaggio.
- . Non correte rischi inutili, ma eliminateli subito. Se non è possibile, avvisate il vostro superiore affinché se ne incarichi personalmente.
- . Pretendete precise istruzioni sul lavoro da svolgere e chiedete se non siete sicuri.
- . Utilizzate esclusivamente utensili e macchine che siete in grado di maneggiare in condizioni di sicurezza.

Seguono preziosi consigli in merito a tematiche che spesso sono all'origine di infortuni sul lavoro:

- . Alimenti e bevande
- . Attenzione ai veicoli
- . Carichi sospesi
- . Carrello elevatore con posto di guida
- . Carrello elevatore con timone
- . Dispositivi di protezione individuale
- . Elettricità
- . Ergonomia
- . Esplosioni
- . Incendi
- . Indumenti di lavoro
- . Istruzioni
- . Lavorare sotto pressione
- . Lavoro al computer
- . Manutenzione
- . Movimentazione manuale di carichi
- . Prodotti chimici
- . Protezione della pelle
- . Riconoscere i pericoli
- . Scale
- . Scivolare, inciampare, cadere
- . Situazioni di emergenza
- . Sollevare correttamente
- . Utensili a mano

Fonte:

[Http://cache.lawsearch.ch/cache/f.php?url=http%3A%2F%2Fwww.suva.ch%2Fhome%2Fsuvapro%2Fbranchenfachthemen%2Fweiter_und_fortbildung_gefahr_im_griff.htm&l=fr&q=arbeitsunfall](http://cache.lawsearch.ch/cache/f.php?url=http%3A%2F%2Fwww.suva.ch%2Fhome%2Fsuvapro%2Fbranchenfachthemen%2Fweiter_und_fortbildung_gefahr_im_griff.htm&l=fr&q=arbeitsunfall)

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

B. ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI (LAINF) E LE NORME DI APPLICAZIONE

La Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni prevede un intero capitolo relativo alla prevenzione degli infortuni e ai relativi obblighi del datore di lavoro e dei dipendenti. Anche nella LAINF, all'art. 82, viene innanzitutto ripreso il principio del tutto analogo a quello previsto dal Codice delle obbligazioni:

- 1 Per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, il datore di lavoro deve prendere tutte le precauzioni necessarie secondo la propria esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle Circostanze.
- 2 Il datore di lavoro deve avvalersi a tale scopo della collaborazione dei dipendenti.
- 3 I lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro.

L'art. 83 LAINF prevede poi che, dopo aver sentito le associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori, il Consiglio Federale emani le prescrizioni specifiche per i vari settori, prescrivendo le misure tecniche e mediche atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali nelle aziende.

Il Consiglio Federale ha concretizzato gli obblighi del datore di lavoro e dei lavoratori a livello generale, emanando l'Ordinanza sulla Prevenzione degli Infortuni e delle malattie professionali (OPI).

Questa prescrive:

- l'obbligo di prevedere misure e installazioni di protezione generali, quali misure costruttive, sia relative all'edificio che relative alle macchine utilizzate, ma anche misure organizzative relative ad esempio all'organizzazione e ai procedimenti di lavoro (art. 3 OPI);
- l'obbligo di sospendere il lavoro, laddove la sicurezza non può più essere garantita (art. 4 OPI);
- dispositivi di protezione individuale, se quelli generali non sono sufficienti a preservare la salute del dipendente (ad esempio elmetti, retine per i capelli, occhiali, schermi, respiratori, auricolari, calzature, guanti, indumenti, dispositivi di protezione contro le cadute e l'affogamento, mezzi protettivi cutanei, come anche, se necessario, capi di biancheria particolari) (art. 5 OPI);
- l'obbligo di utilizzare gli strumenti di lavoro solo secondo le regole previste e solo per lavori e nei luoghi idonei (art. 32a OPI)

Vengono poi prescritti obblighi particolari relativi all'istruzione e alla formazione, a comprova del fatto che si tratta di un aspetto fondamentale nella prevenzione degli infortuni e dunque nel management del rischio del datore di lavoro e dell'impresa:

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

Art. 6 OPI

- 1 Il datore di lavoro provvede affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, compresi quelli provenienti da un'altra azienda, siano informati sui pericoli cui sono esposti nell'esercizio della loro attività e siano istruiti riguardo ai provvedimenti per prevenirli. Tali informazioni e tali istruzioni devono essere fornite al momento dell'entrata in servizio e ogni qualvolta subentri una modifica essenziale delle condizioni di lavoro; se necessario, esse devono essere ripetute.
- 2 I lavoratori devono essere informati sui compiti e la funzione degli specialisti della sicurezza sul lavoro occupati nell'azienda.
- 3 Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori osservino i provvedimenti relativi alla sicurezza sul lavoro.
- 4 L'informazione e l'istruzione devono svolgersi durante il tempo di lavoro e non possono essere a carico del lavoratore.

Art. 7 OPI

- 1 Il datore di lavoro, se affida ad un lavoratore determinati compiti di sicurezza sul lavoro, deve formarlo adeguatamente, perfezionare la sua formazione e trasmettergli chiare competenze ed istruzioni. Il tempo necessario per la formazione ed il perfezionamento è di principio considerato tempo di lavoro.
- 2 Il trasferimento di tali compiti al lavoratore non svincola il datore di lavoro dai suoi obblighi in materia di sicurezza sul lavoro.

Quanto qui esposto vale per ogni tipo di lavoro. Si tratta della concretizzazione degli obblighi generali che qualsiasi datore di lavoro deve rispettare, sia nei confronti degli operai sul cantiere, che nei confronti della segretaria che lavora in ufficio. Oltre a quanto illustrato sopra, valgono norme particolari laddove vi è un particolare pericolo. In tal caso il datore di lavoro deve rispettare un'accresciuta attenzione sia per quanto concerne la scelta del dipendente, sia per quanto concerne la sua formazione e istruzione, oltre che alla sua sorveglianza:

Art. 8 OPI

- 1 Il datore di lavoro può affidare lavori implicanti pericoli particolari soltanto a lavoratori adeguatamente formati al riguardo. Deve far sorvegliare ogni lavoratore che esegue da solo un lavoro pericoloso.
- 2 Nel caso di lavori con pericoli particolari, il numero dei lavoratori, come anche il numero o la quantità delle installazioni, delle attrezzature di lavoro e delle materie presentanti pericoli devono essere limitati allo stretto necessario.

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

Queste prescrizioni trovano la loro massima concretizzazione nelle disposizioni e raccomandazioni della Commissione Federale di Coordinamento per la Sicurezza sul Lavoro, che è nata proprio sulla base delle norme sopra esposte (art. 52 e segg. OPI).

Tale commissione concretizza innanzitutto quali sono i lavori implicanti pericoli particolari, elencati peraltro già all'art. 49 OPI:

L'INSAI sorveglia l'applicazione delle prescrizioni sulla prevenzione degli infortuni professionali nelle aziende seguenti:

- Aziende che fabbricano o lavorano sostanze esplosive
- Aziende che utilizzano solventi in grandi quantità
- Aziende di revisione di cisterne
- Aziende dell'industria chimica
- Aziende che fabbricano prodotti in materie sintetiche
- Aziende dell'industria delle macchine, della metallurgia e dell'orologeria, eccetto le autorimesse, le Officine meccaniche e le aziende di meccanica di precisione
- Cartiere
- Concerie, pelletterie e calzaturifici
- Tipografie
- Aziende forestali
- Aziende dell'industria edile e altre aziende, per i lavori che eseguono sui cantieri delle aziende edili
- Aziende che, a cielo aperto o sotto terra, sfruttano, trattano o lavorano la pietra o altri materiali
- Aziende laterizie e aziende dell'industria della ceramica
- Vetriere
- Aziende che fabbricano la pietra artificiale, la calce, il gesso e il cemento
- Aziende che recuperano, neutralizzano o eliminano i rifiuti pericolosi, speciali o industriali
- Aziende militari in regia
- Imprese di trasporto che sottostanno alla legge dell'8 ottobre 1971 sulla durata del lavoro
- Aziende ausiliarie delle imprese di navigazione aerea (art. 2 cpv. 3 lett. c)
- Aziende che fabbricano prodotti contenenti l'amianto
- Impianti nucleari e altre aziende nelle quali sono manipolate materie radioattive o sono emesse radiazioni ionizzanti; è riservato l'articolo 2 capoverso 2 lettera c
- Aziende dell'industria tessile
- Aziende che producono o distribuiscono gas o elettricità
- Aziende che trattano o distribuiscono l'acqua
- Aziende dell'industria del legno

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

L'INSAI sorveglia inoltre l'applicazione delle prescrizioni sulla prevenzione degli infortuni professionali per le attrezzature di lavoro seguenti:

- impianti di produzione automatici o a comando centrale, come gruppi di fabbricazione e catene d'imballaggio o di riempimento
- i sistemi di trasporto combinati, comprendenti in particolare trasportatori a nastro o a catena, elevatori a tazze, trasportatori sospesi o a rulli, dispositivi di rotazione, convogliamento o rovesciamento, montacarichi speciali, piattaforme di sollevamento o grù impilatrici
- grù a ponte, grù a portico, grù girevoli e autogrù
- installazioni interne od esterne con navicelle o sedili mobili sospesi liberamente, per lavori di pulizia, intonacatura o altre operazioni
- ponti mobili con piattaforme o sedili di lavoro innalzabili o orientabili per determinati lavori
- magazzini a scansie elevate con dispositivi per il deposito di beni uniformati (fusti, merci su palette) nelle scansie
- impianti meccanici per il posteggio di autoveicoli
- teleferiche da cantiere
- impianti tecnici dell'esercito che, in tempo di pace, sono revisionati od esercitati da lavoratori delle aziende in regia
- impianti della sicurezza aerea (art. 2 cpv. 3 lett. D)

La commissione definisce in seguito le misure tecniche e organizzative specifiche che le aziende devono rispettare per ogni singolo pericolo. Valgono in questo contesto le direttive CFSL 6508 e 6512.

Le norme particolari che vengono qui di seguito brevemente illustrate, valgono anche per le macchine di sollevamento di persone.

C. IN PARTICOLARE LE NORME DI APPLICAZIONE RELATIVE ALLE MACCHINE PER IL SOLLEVAMENTO DI PERSONE

Le macchine per il sollevamento di persone vengono parificate ai "ponti mobili con piattaforme o sedili di lavoro innalzabili o orientabili per determinati lavori".

Esse vengono dunque considerate attrezzature da lavoro che comportano un pericolo particolare, ai sensi dell'art. 8 OPI, ciò che fa scattare obblighi accresciuti del datore di lavoro per quanto concerne la scelta, l'istruzione e la formazione, nonché la sorveglianza del dipendente.

Valgono innanzitutto le norme generali, applicabili in ogni caso sul lavoro, già in precedenza elencate:

- l'obbligo di prevedere misure e installazioni di protezione generali, quali misure costruttive, sia relative all'edificio che relative alle macchine utilizzate, ma anche misure organizzative relative ad esempio all'organizzazione ed ai procedimenti di lavoro (art. 3 OPI)

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

- l'obbligo di sospendere il lavoro, laddove la sicurezza non può più essere garantita (art. 4 OPI)
- dispositivi di protezione individuale, se quelli generali non sono sufficienti a preservare la salute del dipendente (ad esempio elmetti, retine per i capelli, occhiali, schermi, respiratori, auricolari, calzature, guanti, indumenti, dispositivi di protezione contro le cadute e l'affogamento, mezzi protettivi cutanei, come anche, se necessario, capi di biancheria particolari) (art. 5 OPI)
- l'obbligo di utilizzare gli strumenti di lavoro solo secondo le regole previste e solo per lavori e nei luoghi idonei (art. 32a OPI)

Vale poi l'obbligo particolare secondo il quale l'attrezzatura deve essere affidata solo a lavoratori adeguatamente formati al riguardo, che devono essere sorvegliati, se eseguono il lavoro da soli (art. 8 OPI).

Per la formazione, trova particolare applicazione il paragrafo 5.5. della direttiva CFSL 6512:

L'istruzione comprende l'informazione e la formazione nel campo della sicurezza e della tutela della salute durante l'uso delle attrezzature di lavoro, per esempio, in ordine:

- alle condizioni d'impiego delle attrezzature di lavoro
- alle situazioni anormali prevedibili sul lavoro
- ai rischi prevedibili sul lavoro
- ai controlli sui dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori
- all'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

Un'istruzione approfondita è necessaria quando i lavoratori utilizzano una determinata attrezzatura di lavoro per la prima volta. L'istruzione deve basarsi sui manuali d'uso del fabbricante e deve essere ripetuta a intervalli di tempo regolari. Tale istruzione deve essere documentata. Nella documentazione deve figurare almeno il nome di chi è stato istruito, il nome dell'istruttore, la data e la materia dell'istruzione.

Occorre inoltre controllare sempre che la persona prevista per una determinata attività sia idonea ad eseguirla, sia in grado di lavorare in sicurezza con le attrezzature di lavoro e abbia capito l'istruzione. Una formazione per l'uso delle attrezzature di lavoro è necessaria quando i lavori da effettuare costituiscono un pericolo (per es. la guida di carrelli elevatori, i lavori con motoseghe ecc.) e sempre nei casi in cui l'utilizzo delle attrezzature di lavoro è riservato a determinate persone."

Ben si comprende dunque l'importanza della formazione per chi utilizza macchine per il sollevamento di persone. Una violazione di queste disposizioni può avere le seguenti, importanti sanzioni per il datore di lavoro, rispettivamente per il lavoratore.

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

III. LE CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE

A. LE CONSEGUENZE IN DIRITTO PENALE

Va subito detto che in caso di violazione degli obblighi summenzionati, possono entrare in considerazione norme penali.

Anche se non dovesse succedere nulla, possono trovare applicazione gli art. 229 e 230 del Codice Penale Svizzero (CPS):

Art. 229 Violazione delle regole dell'arte edilizia

- Chiunque, dirigendo od eseguendo una costruzione o una demolizione, trascura intenzionalmente le regole riconosciute dell'arte e mette con ciò in pericolo la vita o l'integrità delle persone, è punito con la detenzione e con la multa.
- Se il colpevole ha trascurato per negligenza le regole riconosciute dell'arte, la pena è della detenzione o della multa.

Art. 230 Rimozione od omissione di apparecchi protettivi

- Chiunque intenzionalmente guasta, distrugge, rimuove, rende altrimenti inservibili o mette fuori uso apparecchi destinati a prevenire gli infortuni in una fabbrica o in un'altra azienda, ovvero gli infortuni che possono esser cagionati da macchine.
Chiunque, contrariamente alle norme applicabili, omette di collocare tali apparecchi, e mette con ciò coscientemente in pericolo la vita o l'integrità delle persone, è punito con la detenzione e con la multa.
- La pena è della detenzione e della multa se il colpevole ha agito per negligenza. Nel caso in cui vi dovesse essere un infortunio sul posto di lavoro, a seguito del mancato rispetto delle norme applicabili, potrebbero addirittura entrare in considerazione i reati di omicidio, rispettivamente lesioni, nei confronti di chi era responsabile per la sicurezza sul cantiere.

Art. 117 Omicidio colposo

- Chiunque per negligenza cagiona la morte di qualcuno, è punito con la detenzione o con la multa."

Art. 125 Lesioni colpose

- Chiunque per negligenza cagiona un danno al corpo o alla salute di una persona è punito, a querela di parte, con la detenzione o con la multa.
- Se la lesione è grave, il colpevole è perseguito d'ufficio.

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

B. LA RESPONSABILITÀ CIVILE

Va poi chiarito che il datore di lavoro che viola le norme summenzionate, può essere considerato civilmente responsabile, il che comporta l'obbligo al risarcimento dei danni subiti dalla parte lesa.

Tale risarcimento viene calcolato sulla base di molteplici fattori, fra cui il periodo di convalescenza, il grado delle lesioni permanenti subite, l'eventuale grado di invalidità del lesa, l'aiuto fornito da parenti durante la convalescenza e nel tempo. Il torto morale è dunque solo una delle posizioni alle quali la parte lesa ha diritto e si tratta per lo più della posizione che meno incide sul calcolo complessivo del risarcimento. A titolo indicativo, una persona che subisce una menomazione fisica permanente del 100% (ad esempio a causa di una tetraplegia) ha diritto oggi giorno ad un torto morale di CHF 200'000.--.

La stessa persona, costretta su una sedia a rotelle, senza possibilità di riqualifiche professionali, ha tuttavia diritto al risarcimento di posizioni di danno ben più importanti per la perdita di guadagno che viene calcolata sull'arco di una vita (la differenza fra quanto percepisce dalle varie assicurazioni sociali AI, infortuni, secondo pilastro e quanto avrebbe potuto percepire sull'arco di una vita, se avesse continuato a lavorare con impegno, migliorando progressivamente la sua posizione professionale). Nel caso di gravi lesioni di un giovane operaio, questa posizione può facilmente raggiungere importi nell'ordine di parecchie centinaia di migliaia di franchi. Lo stesso vale per il cosiddetto danno dell'economia domestica, che tramuta in soldi il fatto che la persona lesa non può più svolgere attività domestiche, dalla cura del giardino, all'aiuto in casa, alla spesa e altro ancora. Anche tale posizione può ammontare a diverse centinaia di migliaia di franchi, se calcolata sull'arco di una vita. Queste posizioni di danno vengono normalmente assunte dall'assicurazione di responsabilità civile del responsabile. In caso di colpa grave o addirittura di intenzionalità, la RC può tuttavia far partecipare in una determinata misura il responsabile (la cosiddetta riduzione per colpa grave, che può ammontare al 10%, 20%, 30% o più del danno da risarcire).

C. LE CONSEGUENZE IN DIRITTO ASSICURATIVO

Vi possono non da ultimo essere conseguenze anche a livello assicurativo, in particolare in ambito LAINF. L'assicurazione infortuni può infatti far uso di quanto previsto dall'art. 92 cpv. 3 LAINF e attribuire all'azienda che viola le norme sulla prevenzione degli infortuni un grado di rischio maggiore. Vi possono dunque essere aumenti di premi importanti, contro i quali solo difficilmente ci si può opporre.

FORMAZIONE



LEGISLAZIONE

IV. CONCLUSIONI

L'applicazione sempre più restrittiva delle leggi da parte delle autorità e delle assicurazioni, obbliga il datore di lavoro a migliorarsi e a migliorare i processi aziendali costantemente. Quindi in ambiti noti come la contabilità e le finanze, per quanto concerne una tenuta contabile conforme a criteri sempre più rigidi in materia IVA, AVS o fiscale. Inoltre nella gestione dei processi informatici, che sempre di più devono rispettare norme universalmente riconosciute come il salvataggio costante dei dati o l'utilizzo di determinate tecnologie per garantirne la sicurezza. Ciò vale anche in materia di sicurezza del lavoro, dove spesso sino ad oggi sono stati trascurati aspetti come la formazione o la sorveglianza del datore di lavoro. Il trascurare questi aspetti, oggi può costare caro al datore di lavoro negligente. Vi possono essere sanzioni penali e amministrative, ma vi può essere anche un obbligo di risarcimento danni che va tenuto in debita considerazione nel risk management aziendale. È ad esempio stato considerato responsabile sia penalmente che civilmente un datore di lavoro che aveva disatteso i suoi obblighi nell'ambito di un infortunio avvenuto a un suo operaio che era caduto per 4,5 m attraverso un'apertura sul tetto. L'apertura non era stata sufficientemente assicurata. Era stata solamente ricoperta da una plastica in attesa che venisse posato il lucernario, contrariamente a quanto prescrivono le regole dell'arte (DTF 109 IV 15).

Allo stesso modo è stato considerato responsabile un architetto che non aveva dato precise istruzioni al suo tecnico di assicurare un vano scala in costruzione (DTF 95 II 98 ss.).

Sempre a causa di una mancata istruzione, era stato reso responsabile un capo falegname che non aveva espressamente detto al suo operaio ausiliario di non farsi aiutare da terzi nell'esecuzione di un armadio in una casa di nuova costruzione (DTF 95 II 108).

Anche un ente pubblico era stato dichiarato civilmente responsabile per non aver reso attento un suo operaio che era necessario provvedere all'illuminazione del cantiere, prima di passare un determinato tratto di una galleria (DTF 88 II 135).

Se si considera che una formazione dal costo di poche centinaia di franchi può aiutare a salvare una vita ed evitare risarcimenti nell'ordine di centinaia di migliaia di franchi, ben si comprende che le decisioni sono presto prese a favore del rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza del lavoro.

Riccardo Schuhmacher, 18 marzo 2006.

FORMAZIONE

