www.grsicurezzalavoro.it
SICUREZZA SUL LAVORO di Roberto Gobbini

GR@NEWS

NEWSLETTER N. 4
Data 28/04/2015

VIA FIORENZUOLA N. 22 – 53043 CHIUSI P.Iva 01329850521 – Cod. Fisc. GBBRRT76A11L182F
Tel. 347/4819674 – Tel. 0578/21799 www.grsicurezzalavoro.it MAIL: amministrazione@grsicurezzalavoro.it

FORMAZIONE

SONO APERTE LE ISCRIZIONI AI SEGUENTI CORSI:

*CORSO PER **ADDETTI ANTINCENDIO*** *CORSO PER **ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO AZIENDALE***

IN QUESTO NUMERO PARLIAMO DI:

PIANO DI EMERGENZA: come elaborarlo.

INFORTUNIO: quando la responsabilità ricade sul lavoratore.

VISITA MEDICA: richiesta dal lavoratore per stress.

INFORTUNIO: Circa la responsabilità del datore di lavoro nel caso di infortunio occorso al lavoratore in carenza delle misure di sicurezza non ci sono dubbi, ma cosa accade quando il lavoratore ha un comportamento abnorme o esorbitante? La Corte di Cassazione si è espressa nel seguente modo: in caso di comportamenti "abnormi" del lavoratore si esclude la responsabilità del datore di lavoro. In particolare: *"L'ipotesi di condotta "abnorme" è stata individuata in quella del lavoratore che provochi l'infortunio ponendo in essere, colposamente, un'attività del tutto estranea al processo produttivo o alle mansioni attribuite, realizzando in tal modo un comportamento esorbitante rispetto la lavoro che gli è proprio, assolutamente imprevedibile per il datore di lavoro"*. E ancora: *"il carattere dell'abnormità può essere attribuito […] anche a quella che pur rientrando nelle mansioni proprie del lavoratore sia consistita in qualcosa di radicalmente, ontologicamente lontano dalle pur ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro."*

PIANO DI EMERGENZA: Un interessante documento elaborato dal Dipartimento dei Vigili del Fuoco e del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile ("Sicurezza antincendio & datori di lavoro – Linee guida per la valutazione dei rischi") contiene un'utile guida per la redazione del piano di emergenza. Il principale obiettivo di tale documento è quello di "**minimizzare i danni dovuti all'incendio** la cui possibilità di verificarsi è dovuta alla parte residua di esposizione al rischio che non è stato possibile eliminare con le misure di prevenzione e protezione adottate". Nella stesura dello stesso, "il datore di lavoro dovrà prefigurarsi tutti i possibili scenari emergenziali e valutarli considerando gli aspetti che caratterizzano il luogo di lavoro". Il piano di emergenza, quindi, deve contenere "le caratteristiche tipologiche e distributive dei luoghi interessati dall'evento ipotizzato che, nella gestione emergenziale, sono direttamente collegabili all'evacuazione dell'edificio e al contenimento dell'incendio." Nonché il sito nel quale è ubicato il luogo di lavoro, il quale "influenza il piano di emergenza: trovarsi in un centro urbano piuttosto che in un'area industriale o in campagna riflette una condizione di viabilità e accesso dei mezzi di soccorso molto differente".
La redazione del piano di emergenza deve inoltre tener conto del tipo di attività e delle dimensioni del luogo di lavoro.
Volendo pertanto sintetizzare i **contenuti** del piano di emergenza, questi posso essere così riassunti:

- "azioni che i lavoratori devono mettere in atto in caso di incendio";
- "procedure per l'evacuazione del luogo di lavoro, che devono essere attuate dai lavoratori e dalle altre persone presenti";
- "disposizioni per chiedere l'intervento dei vigili del fuoco e per fornire le necessarie informazioni al loro arrivo;"
- "misure per assistere le persone disabili".

Nella stesura del piano di emergenza dovrà essere posta particolare attenzione a questi delicati aspetti: l'impatto psicologico legato all'evento, i prodotti della combustione e l'eventuale presenza di persone disabili.
E' opportuno ricordare che la cosa principale che rende realmente utile ed efficace il piano di emergenza è che questo venga conosciuto da tutti i componenti dell'azienda.

VISITA MEDICA: Sappiamo che il lavoratore, come previsto dall'art. 41 c. 2 lett. C) del T.U. 81/08, può richiedere la visita medica qualora ravvisi rischi per al propria salute. E ciò è previsto anche qualora ritenga di soffrire di un disagio lavorativo. Può essere richiesta sia da chi è sottoposto a sorveglianza sanitaria, sia da chi non lo è tramite il Servizio Sanitario Nazionale.
Il Medico Competente non può rifiutarsi di considerare la patologia da stress lavorativo e deve quindi procedere con l'effettuazione della visita medica elaborando poi il giudizio di idoneità.
E' importante sottolineare che qualora ravvisi la correlazione tra attività lavorativa e la patologia psico-fisica, è obbligato a rilasciare il certificato di malattia professionale. In caso contrario sarà punito in base alla legge penale.