



RLS NEWS

Marzo 2009



SOMMARIO :

<i>Ecco perché il 4 aprile bisogna andare a Roma.</i>	<u>1</u>
<i>L'assemblea nazionale di RLS RSU RSA della CGIL.</i>	<u>2</u>
<i>Anche gli stagisti hanno diritto a proteggersi dai rischi.</i>	<u>3</u>
<i>Le malattie professionali sono in aumento.</i>	<u>4</u>
<i>INAIL: ecco le modalità per comunicare il nominativo del R.L.S.</i>	<u>5</u>
<i>INAIL: agevolazioni per gli autotrasportatori..</i>	<u>5</u>
<i>Caposquadra/RLS: danno non risarcibile.</i>	<u>6</u>

Eventi, convegni e... 7

Stampato in proprio in
Via L. Settembrini, 6 – Verona
www.cgilverona.it

 **045. 8674669**

 **Creatività
e Innovazione**
Anno europeo 2009

ECCO PERCHE' IL 4 APRILE BISOGNA ANDARE A ROMA

Il prossimo 4 aprile la CGIL ha deciso di scendere in piazza e lo fa organizzando una grande manifestazione che si terrà a Roma al Circo Massimo (il luogo delle grandi occasioni).



Tale scelta, che la CGIL ha dovuto prendere da sola, non è stata facile anche se obbligata per non rinunciare alla perdita sistematica dei diritti e delle libertà.

Per questo motivo e per costruire un futuro diverso, democratico, giusto e solidale dobbiamo scendere in piazza numerosi. Dobbiamo sollecitare il Governo a mettere in campo una strategia efficace contro la crisi e per denunciare i vari provvedimenti che minano i diritti dei lavoratori come l'accordo separato sulle regole contrattuali, non sottoscritto dalla CGIL. Sono mesi che la CGIL lancia messaggi al Governo sul pericolo della "valanga" in arrivo a causa della crisi economica e dei suoi pesanti effetti sui lavoratori. Ma il Governo invece di ascoltare ha sempre tentato di negare e di minimizzare gli effetti della crisi, senza prenderne reale coscienza, senza aggredirla per tempo. Al contrario, ha insistito sul rilancio della "produttività" – per altro ritornando sui suoi passi - mentre le fabbriche cominciano a risentire degli effetti duri della crisi e così, e ancor di più, i lavoratori.

La crisi c'è, vera, pesante, inedita e sta mostrando tutti i ben noti limiti del modello neoliberista: ingiustizia sociale, disastri ambientali e il pesante costo della mancata prevenzione nel lavoro (45 miliardi di euro). In questa situazione il Governo sceglie di stare dalla parte più retriva del padronato, attacca i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, decidendo di rompere la coesione sociale e di modificare il Testo Unico per la sicurezza sul lavoro.

Questo è il vero obiettivo che il Governo ha palesato il 22 gennaio quando, al termine di un riunione a Palazzo Chigi sulla "economia sociale di mercato" con le parti sociali, ha spinto per la sottoscrizione di un nuovo modello contrattuale. Quello stesso modello osteggiato dalla CGIL nei mesi passati perché riduce programmaticamente il salario e gli spazi di agibilità sindacale proprio sulle condizioni concrete di lavoro. Un accordo ritenuto non solo inadeguato ma soprattutto non prioritario rispetto ai nefasti e duri effetti della crisi. Ma il tentativo di isolamento non è riuscito. La crisi avanza e nel blocco sociale che sostiene questo governo cominciano ad emergere malumori. Sono sempre di più quelli consapevoli del fatto che alla crisi non si può rispondere con un effimero ottimismo.

Il clima di consenso per la grande manifestazione del 4 aprile cresce nella consapevolezza che non è guardando indietro che si esce dalla crisi: una risposta efficace alla crisi la si trova nel coraggio, in un'idea di futuro che sia per davvero democratica e solidale.

L'ASSEMBLEA NAZIONALE DI RLS RSU RSA DELLA CGIL

Il 17 marzo si è svolta a Roma l'Assemblea Nazionale dei RLS, RSU, RSA della CGIL che ha visto una straordinaria partecipazione di delegate e delegati. Dopo la relazione introduttiva di Paola Agnello Modica si sono succeduti gli interventi dei partecipanti che hanno espresso forte preoccupazione per le manomissioni che il Governo si appresta ad apportare al Decreto legislativo 81/08 ed una nettissima contrarietà allo stravolgimento delle norme più volte annunciato dal Ministro del Lavoro che produrrebbe una sensibile riduzione dei diritti e delle tutele dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nelle sue conclusioni il segretario generale Guglielmo Epifani ha ribadito con forza l'impegno di tutta la CGIL assumendo la priorità del tema della salute e sicurezza nell'ambito delle iniziative generali ed ha chiarito che, se il Governo procederà in tale direzione, ci saranno iniziative di mobilitazione della nostra Organizzazione.

Dopo l'assemblea si è tenuta presso il Ministero del Lavoro a prima riunione della Commissione Consultiva (prevista dall'art. 6 del D.Lgs 81/08) alla presenza del Sottosegretario Viespoli, che ha anche aperto la discussione ai contributi degli intervenuti.

In apertura, prima di affrontare il tema all'odg (regolamento della Commissione e priorità di azione) il rappresentante delle Regioni ha illustrato la missiva inviata dal Presidente Errani al Ministro Sacconi in cui lamentava la mancata costituzione del Comitato Istituzionale di cui all'art. 5, la mancata costituzione del Comitato per l'interpello di cui all'articolo 12 e, in via generale, la mancata attuazione del Decreto 81 nonché la mancata predisposizione, a quasi un anno dalla emanazione del Decreto, dei numerosi atti e decreti attuativi ivi previsti.

La Cgil, prendendo la parola immediatamente dopo l'intervento delle Regioni, illustrava la lettera dei Segretari CGIL-CISL-UIL al Presidente Errani di condivisione piena e sostanziale della posizione del Coordinamento delle Regioni.

Nello stesso intervento la Segretaria Paola Agnello Modica richiamava la lettera formale della CGIL e della Filcams al Ministero del Lavoro con la quale si eccepiva la legittimità delle risposte del Ministero all'interpello di Confcommercio relativo all'obbligo di consegna del DVR al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sottolineando di non aver ancora ricevuto dal Ministero, come pure doveroso sul piano dei rapporti formali, una risposta scritta.

Paola Agnello Modica, proseguendo nel suo intervento, ha chiesto con forza al rappresentante del governo chiarimenti rispetto all'attuazione dello stesso D.Lgs.81/08, che risulta sostanzialmente disatteso ed ha invitato il rappresentante dell'esecutivo a rendere formalmente noto lo Schema di decreto correttivo che il Governo si appresta a varare, secondo voci insistenti, nel prossimo Consiglio dei Ministri senza che vi sia stata alcuna consultazione preventiva con le parti sociali.

In risposta il Sottosegretario ha dichiarato che il Comitato di cui all'art. 5 sarà costituito a breve e, sul punto specifico dell'interpello, si è limitato a dire che riferirà a chi di dovere le legittime richieste della CGIL.

Sui punti sollevati dal coordinamento delle Regioni e dalla Cgil tutte le altre associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali non hanno inteso intervenire. Si è poi sviluppato il confronto sulla definizione del Regolamento. Anche al fine di evitare ulteriori slittamenti dei tempi, la CGIL ha proposto l'avvio immediato dei lavori di merito rimandando ad una Commissione specifica l'aggiornamento dell'attuale regolamento al fine di un suo adeguamento al decreto 81.

Il Ministero, nella persona del dott. Fantini, preso atto della discussione, si è impegnato a far pervenire a breve una proposta scritta.

Sul sito della CGIL è possibile trovare tutti i materiali relativi all'Assemblea del 17.3.09, sia quelli distribuiti che la relazione di Paola Agnello Modica, le conclusioni di Guglielmo Epifani (in audio), e gli interventi degli RLS.

Riferimento: <http://www.cgil.it/tematiche/default.aspx?ARG=SALS>



ANCHE GLI STAGISTI HANNO DIRITTO A PROTEGGERSI DAI RISCHI

Molte aziende produttive che ospitano studenti stagisti o tirocinanti spesso si pongono il problema di chi deva provvedere alla fornitura dei DPI (es. scarpe infortunistiche): l'azienda ospitante o l'ente di formazione/ scuola che invia i ragazzi in stage?

In realtà se nel lavoro svolto e nell'ambiente in cui si svolge si ravvisa l'esigenza dell'uso dei DPI, è dovere preciso del datore di lavoro fornirli a tutti i lavoratori nonché, (vedi l'art. 18 , comma 1 lett. f, D.Lgs.81/08) esigerne l'uso.



Quindi si tratta di un falso dilemma in quanto tale competenza è attribuita chiaramente dalla legge al datore di lavoro dell'azienda ospitante (*art. 18 , comma 1, lett. d, D.Lgs 81/2008 "fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP e il medico competente, ove presente"*).

Ricordiamo infatti che gli stagisti sono da considerarsi lavoratori a tutti gli effetti (*art. 2 , comma 1, lett. a: per "lavoratore" si intende la 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..... ; inoltre, ai lavoratori sono equiparati i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento*).

Eppure capita sovente di vedere ragazzi in stage, impiegati in cantieri edili da idraulici o elettricisti, che non indossano i previsti DPI (scarpe, guanti e baschetti).

Il fatto che gli stagisti / tirocinanti abbiano diritto ad avere i DPI, a cura del datore di lavoro che li ospita, non esclude che tra l'ente di formazione che invia gli stagisti e il datore di lavoro che li accoglie possano essere stipulati accordi diversi, per cui è l'ente di formazione che si fa carico degli oneri economici relativi all'acquisto dei DPI.

In pratica quest'ultima possibilità riguarda il solo aspetto economico dei costi, perché l'obbligo giuridico di fornirli ed esigere l'uso tocca comunque al datore di lavoro dell'azienda che accoglie gli stagisti.

Il fatto che gli stagisti / tirocinanti stiano in azienda a volte per tempi molto brevi non cambia nulla della situazione: per il tempo che stanno in azienda devono usare, se in quella postazione di lavoro è necessario, i DPI previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi

Ciò non significa che alla fine dello stage i DPI debbano essere gettati via e non più utilizzati da alcuno, al contrario, potranno essere utilizzati da altri stagisti, previa esecuzione di alcune semplici procedure di pulizia e disinfezione.

Infatti, se è vero che il datore di lavoro deve destinare ogni DPI ad un uso personale, è altrettanto vero anche che, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone il datore di lavoro può procedere in tal senso, purché prenda misure adeguate affinché tale uso [che sarebbe di fatto promiscuo] non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori (vedi art. 77 del D.Lgs 81/2008, comma 4 , lett. d).

Non appare superfluo ricordare che, nel caso si tratti di calzature antinfortunistiche, un parametro da cui non si può prescindere per un uso promiscuo è il numero.

Quindi, in conclusione, l'azienda potrebbe dotarsi di un "parco calzature" idonee, con numeri diversi, da utilizzare per gli stagisti, garantendone pulizia e disinfezione al momento di passare da un utilizzatore ad un altro.



LE MALATTIE PROFESSIONALI SONO IN AUMENTO

Negli ultimi anni si registra un aumento delle malattie professionali che si aggira intorno al 7% nel 2007 e intorno al 2-3% nel 2008.

Desti un po' di sorpresa il fatto che ciò avvenga dopo un quinquennio e più in cui le denunce erano rimaste sostanzialmente costanti: siamo passati infatti da circa 26.500 casi degli anni precedenti ai 28.500 del 2007.

C'è chi sostiene che non ci si deve allarmare perché non si tratterebbe di un segnale di ripresa del rischio di malattia professionale, ma piuttosto il frutto di una crescente consapevolezza dei lavoratori e di una politica di sensibilizzazione intrapresa dall'INAIL nei confronti dei medici di famiglia. Inoltre andrebbe considerato anche il forte impegno del legislatore, che è sfociato nell'aggiornamento dell'elenco delle malattie professionali la cui denuncia da parte dei medici è obbligatoria. Per le malattie nuove si tratta soprattutto di quelle "muscolo scheletriche", e in particolare tendiniti, artrosi, affezioni dei dischi intervertebrali e sindrome del tunnel carpale. Tali patologie sono più che raddoppiate nel corso degli ultimi anni: basti pensare che nel 2003 erano circa 5mila e rappresentavano il 20% del totale delle malattie denunciate, mentre nel 2007 sono stati registrati più o meno 11mila casi, pari a circa il 40% dell'insieme.

In parole povere, prima il muratore o l'autista di autotreni che tornava a casa con l'artrosi o il mal di schiena diceva: <<"pazienza, è successo">>. Mentre adesso vi sarebbe una maggiore attenzione dovuta sia all'accresciuta sensibilizzazione dei lavoratori, delle Organizzazioni sindacali e delle associazioni dei datori di lavoro, in prospettiva, alla nuova tabella per cui non vi è più bisogno dell'onere della prova. E così emergono, anche dal punto di vista statistico, una serie di malattie che c'erano anche prima, ma che non venivano registrate. Al contrario le malattie tradizionali, ovvero l'ipoacusia e sordità da rumori, che erano state sempre le prime nel nostro Paese e che nel 2003 rappresentavano ancora il 30% delle patologie professionali, nell'ultimo anno sono scese al 20% del totale, scavalcate quindi dai disturbi muscolo-scheletrici. Cosa quest'ultima che ci allinea agli altri grandi Paesi dell'Unione Europea dove tali affezioni costituiscono la prima causa di malattia professionale".

Purtroppo i dati delle malattie professionali sono destinati ad aumentare, non solo per effetto di casi ancora in corso

di definizione, ma anche e soprattutto in considerazione delle caratteristiche di latenza di alcune patologie che possono portare alla morte anche dopo molti anni dall'esposizione, dalla contrazione o dalla manifestazione della malattia. Quindi una valutazione più completa, e che comunque non sarà mai del tutto esaustiva, richiede un periodo di osservazione a lungo termine.

Tra venti anni i morti per malattie professionali denunciate in questi ultimi anni saranno molti di più. Si tratta di un problema di proiezione e previsione statistica: noi oggi parliamo di 250-300 decessi l'anno, ma sappiamo perfettamente che in futuro la cosiddetta "generazione completa" sarà ben più ampia. Pertanto attraverso tecniche di previsione statistica abbiamo stimato che allo stato attuale la generazione completa di morte per patologie professionali del 2007 si aggirerà intorno ai 1.000 casi".

Dal punto di vista statistico, facendo un'operazione retrospettiva che è andata a verificare quanti sono ad oggi i morti per malattie professionali relativi a venti anni fa, con riferimento all'anno 1987 risultano circa 800 morti determinati soprattutto da silicosi e asbestosi. E se a questi si aggiungono i circa 2mila decessi per infortunio di quell'anno, i morti per ragioni di lavoro del 1987 diventano in tutto 2.800. In senso prospettico, invece, avremo che ai 1.200 infortuni mortali del 2007 tra venti anni si potranno aggiungere circa 1.000 morti per malattie professionali, per un totale 2.200 decessi per lavoro.

Ma questi effetti si potranno vedere soltanto in una prospettiva di lungo periodo, tra venti o venticinque anni circa, perché, come ho già detto, molte malattie hanno una latenza pluridecennale".



INAIL: ECCO LE MODALITA' PER COMUNICARE IL NOMINATIVO DEL R.L.S.

L'INAIL ha emanato una circolare che chiarisce le modalità per adempiere all'obbligo, posto a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti, di comunicare all'istituto assicurativo i nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La comunicazione all'INAIL, a cadenza annuale, deve essere effettuata per la singola azienda ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola la azienda stessa nella quale opera/no il/i Rappresentante/i e deve riferirsi alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'INAIL ha predisposto una apposita procedura per la segnalazione in oggetto, procedura on line accessibile dal sito dell'Istituto attraverso Punto Cliente.

L'inserimento in procedura potrà essere effettuato fino al 31 marzo di ciascun anno; in sede di prima applicazione la scadenza della comunicazione per il 2009 (che esprime la situazione in essere al 31 dicembre 2008) è fissata al 16 maggio 2009. Per gli anni successivi, se non sono intervenute variazioni, l'utente avrà la possibilità di confermare la situazione già presente in archivio; altrimenti dovrà procedere ad una nuova segnalazione.

Qualora il datore di lavoro decida di non curare direttamente o a mezzo di propri dipendenti l'inserimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, può affidare l'incarico ad un Consulente del lavoro. In questo caso se il consulente del lavoro è già autorizzato all'accesso su "Punto Cliente", avrà la possibilità di procedere all'inserimento degli RLS, per i clienti in delega, senza effettuare altre operazioni; se la ditta/pubblica amministrazione non è ancora inserita nelle deleghe del consulente del lavoro, perché non soggetta ad INAIL, il consulente medesimo potrà effettuare le operazioni di registrazione per conto della ditta/pubblica amministrazione come sopra descritto.

Ricordiamo che tale obbligo è sanzionato dall'art. 55 del D.Lsg. 81/2008 che prevede, in caso di violazione dell'art. 18 comma 1, lettera aa) del medesimo Decreto, una sanzione amministrativa pecuniaria di €. 500,00.

Qualora per problemi tecnici l'inserimento non potesse avvenire on-line, viene data la possibilità di inviare eccezionalmente la segnalazione attraverso fax (800 657 657) utilizzando il modello predisposto che può essere richiesto presso le Sedi dell'Istituto o scaricato dal sito dell'INAIL: www.inail.it

L'Inail rende noto che in considerazione dell'esigenza di normalizzare le comunicazioni e' necessario che coloro che prima dell'emanazione della presente circolare hanno inviato le segnalazioni tramite posta o fax, provvedano alla comunicazione dei nominativi dei R.L.S., utilizzando il format e la relativa procedura on-line.

Riferimento: INAIL, Circolare 12 marzo 2009 n. 11



INAIL: AGEVOLAZIONI PER GLI AUTOTRASPORTATORI



Attraverso il decreto milleproroghe (art. 29, comma 1-bis, del D.L. n. 207/2008) appena convertito in legge – sono state introdotte alcune agevolazioni nel pagamento dei premi INAIL a favore delle imprese di autotrasporto in conto terzi, rappresentate da una riduzione dei tassi medi che le vigenti Tariffe dei premi approvate con D.M. 12 dicembre 2000 prevedono per le attività di autotrasporto alle voci 9121 e 9123 delle varie Gestioni (industria, artigianato, terziario e altre attività).

Le nuove provvidenze, destinate alle sole imprese di autotrasporto che occupano dipendenti, vedono l'esclusione dei premi speciali versati all'INAIL dagli artigiani che sostituiscono il vecchio sconto già previsto dall'art. 45, comma 1, lett. b) della legge n. 488/1999 cessato con il 31 dicembre 2008 perché considerato aiuto di Stato dalla Commissione Europea.



Le agevolazioni introdotte a favore del settore dell'autotrasporto potranno però essere applicate solo dopo che l'INAIL, valutato statisticamente l'andamento infortunistico, ovvero la sinistrosità del settore su scala nazionale, avrà attivato l'iter procedurale di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 38/2000, che prevede l'emissione di una delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Istituto che, una volta recepita

in un apposito decreto interministeriale, disporrà la riduzione dei tassi di tariffa fino alla concorrenza delle somme stanziare, pari a 42 milioni di euro ogni anno a decorrere dal 2009, più al massimo altri 80 milioni di euro assegnati per il solo anno 2009 a titolo sperimentale, al fine di acquisire gli elementi di valutazione necessari per effettuare i successivi aggiornamenti dei tassi previsti dall'art. 3, comma 2, del citato D.Lgs. n. 38/2000.

Infine, con lo stesso decreto interministeriale sopra citato dovrà essere stabilito il differimento, non oltre il 16 aprile 2009, del termine di pagamento dei premi di autoliquidazione 2008/2009 da parte delle imprese di autotrasporto, termine che, a norma di legge, è scaduto il 16 febbraio 2009.



CAPOSQUADRA / RLS INFORTUNATO: DANNO NON RISARCIBILE

La vicenda trattata riguarda il caso di un dipendente di una ditta di telefonia, caposquadra di un gruppo di operai che, a seguito di un infortunio sul lavoro per essere caduto – presso un cliente della datrice di lavoro, aveva chiesto il risarcimento del danno differenziale che invece gli è stato negato.



Il danno subito dal lavoratore era conseguente alla sua caduta da circa 7 metri di altezza dovuta alla rottura di un asse di legno sulla quale aveva scelto di posizionarsi invece di seguire le procedure di sicurezza imposte dall'azienda.

Secondo la ricostruzione dei fatti il caposquadra si era avventurato all'interno di una intercapedine per verificare il sito di posa di cavi usando come camminamento travi e tubi. Giunto in prossimità dello sbarramento costituito da una grata che attraversava trasversalmente l'intercapedine, motivo per il quale un operaio a lui sottoposto aveva richiesto l'intervento del superiore, aveva posto i piedi su un'asse che congiungeva due travi in cemento, asse che, marcio, aveva ceduto facendolo precipitare.

Risultava anche che:

- il lavoratore era caposquadra e altresì rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- era stato addestrato e formato dall'azienda, con corsi annuali, oltre che con la consegna di vario materiale illustrativo ed informativo;
- l'uso delle scale e delle cinture di sicurezza per lavori quali quelli di cui si tratta era assolutamente obbligatorio per disposizione aziendale e dette misure di sicurezza erano a disposizione degli operai, nel furgone in dotazione alla squadra
- l'attività degli operai sul territorio era organizzata in questo modo: vi era un responsabile

per tutta la città a cui era sottoposto un rappresentante dei nodi ottici/assistente ai lavori preposto ad una zona normalmente coincidente con un quartiere, con compiti di coordinamento dei capi squadra, che a loro volta gli erano sottoposti con compiti di organizzazione e coordinamento dei lavori della squadra.

I fatti sono ritenuti pacifici sia dai giudici sia, nella relazione di questi, dalle parti. La Corte di Cassazione allora identifica la questione di diritto nella seguente: a chi, nella scala gerarchica delle responsabilità, compete la scelta delle modalità esecutive e dei mezzi di protezione per la singola operazione lavorativa. Poi v'è la distribuzione della responsabilità rispetto alla scala gerarchica. Esaminate le norme applicabili al caso (D.P.R. 547/55, e D.Lgs. 81/2008). La Corte ritiene (correttamente non solo rispetto alle norme di allora, ma anche al sistema risultante dopo l'introduzione del TU Sicurezza) che il primo destinatario della normativa e primo interessato alla sicurezza è il lavoratore, che riveste in tale senso una posizione di garanzia per sé e per i propri colleghi, così come per le altre persone presenti sul luogo, in relazione ai rischi e pericoli che derivano dalle proprie azioni od omissioni. Rispetto alla situazione di cui al caso, la Corte rileva che un datore di lavoro, con un'attività aziendale complessa ed estesa, necessariamente opera per deleghe e può frazionare e ripartire queste deleghe nell'organizzazione generale secondo vari gradi di responsabilità. In questo sistema normativo (quello dell'art. 2087 cod. civ. e della normativa citata, che riveste – precisazione scontata, ma sempre utile - carattere di responsabilità soggettiva) preposto può essere anche un caposquadra, quando sia appositamente addestrato per responsabilità di sicurezza, abbia pertanto la necessaria qualificazione tecnica per lo svolgimento di tale incarico, e sia stato espressamente investito di siffatto ruolo (si citano: Cass. 27 febbraio 1988 n. 2094, Cass. 23 febbraio 1995 n. 2035, Cass. 29 marzo 1995 n. 3738), come risulta accertato nel caso. L'esercizio del ruolo di fatto determina che non può essere considerata esimente la contestazione dell'inquadramento contrattuale.

In tale caso competeva al caposquadra scegliere le modalità operative più appropriate per la sicura esecuzione dell'intervento (il che costituiva anche corretto adempimento). Assunti dalla sentenza come adeguati i mezzi di protezione assegnati dall'impresa, la scelta di modalità esecutive del tutto errate è da imputarsi solo all'inesatta esecuzione e quindi alla sola responsabilità del caposquadra stesso. E com'è noto secondo l'impostazione più classica, non è danno (risarcibile) quello che ciascuno procura a se stesso (art. ex art. 1227 cod. civ.).

Va segnalato però un punto oscuro che solleva qualche difficoltà sistematica di lettura laddove si sovrappone concettualmente la funzione di R.L.S. (di cui al citato art. 18 D.Lgs. 626/94) con quella di Preposto (cioè di soggetto che per conto della direzione aziendale assume il ruolo di responsabile per apprestare le idonee misure per la sicurezza del lavoro). Impresione (di oscurità testuale) che si dissolve nella coerenza tra ricostruzione del dato fattuale ed i argomentazione giuridica conseguente.



EVENTI: CONVEGNI, SEMINARI, RIUNIONI, CORSI, ECC.

ROMA	Manifestazione nazionale	CGIL	4.4.2009
TORINO	D. Lgs 81/08 - Prevenzione e protezione da agenti fisici negli ambienti di lavoro. Dubbi, quesiti, prospettive	ASL TO 3 AZIENDA SANITARIA LOCALE DI COLLEGNO E PINEROLO	8.4.2009
PERUGIA	Healthy work - healthy lifestyle - healthy business	EXPERIMENTAL CENTRE FOR HEALTH EDUCATION UNIVERSITY OF PERUGIA	27/28.4.2009

Ulteriore materiale informativo in materia di salute e sicurezza e' reperibile sul sito della CGIL di VERONA:

<http://www.cgilverona.it/pagina.php?short=&Av=62&Bv=&active=Av&cat=62>