



Istruzioni a Tutela del Lavoratore per **UNA AZIENDA DI QUALITÀ**

Senza invalidi e vittime sul lavoro

Senza famiglie distrutte da tragedie lavorative

Sommario

Istruzioni a Tutela del Lavoratore.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Dal passato ad oggi	2
Quale è il problema?	2
Cosa fare se	2
Un ulteriore passo per la Tutela della Vita e della Salute	4
Denuncia, querela ed esposto. In cosa differiscono?	5
L'esposto	6
NOTE:	8
Attenzione!	8

Dal passato ad oggi

IL'81/08 (ovvero il I **DLgs 81**) assumendo la forma di **Testo Unico** ha anche incorporato degli importanti DPR che erano stati emessi nel 1955 e 1956, come il 547 (che contiene un insieme di norme tecniche di prevenzione) e il 303 (che considera gli aspetti di igiene del lavoro e di tutela della salute) ed altri. Nella giurisprudenza poi assumono importanza tutte le “**buone pratiche**” che sono applicate e vengono consigliate per rendere il lavoro meno pericoloso per la sicurezza e meno dannoso alla salute.

La giurisprudenza ha ampiamente confermato, al di là delle norme specifiche, la validità **dell'art. 2087 del Codice civile**, che afferma “L'[imprenditore](#) è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, **secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei [prestatori di lavoro](#)**” Quindi al datore di lavoro spetta di applicare tutte le misure atte a proteggere la vita, la salute e la sicurezza dei lavoratori:

1. quelle tassativamente **imposte dalla legge**;
2. quelle generiche dettate dalla **comune prudenza**;
3. quelle ulteriori che in concreto **si rendano necessarie**.

La giurisprudenza ha poi affermato la “**colpa tecnica e professionale**” del RSPP, qualora non segnali per iscritto al datore di lavoro un rischio specifico o ometta informazioni importanti, ne diventa anche lui responsabile.

Il **DVR** deve inoltre essere a disposizione degli RLS (**i quali debbono prendere visione, segnalare eventuali modifiche e controfirmarlo**) e rappresentare **analiticamente** i rischi e le procedure di lavoro, **deve essere aggiornato, in collaborazione con gli RLS, per ogni cambiamento che avviene nella azienda e nel ciclo di lavoro**.

Il fatto che **l'analisi e la valutazione dei rischi debba essere scritta**, sta a testimoniare come è stata svolta e consente al datore di lavoro, ai dirigenti e preposti, agli RLS e ai lavoratori nonché agli organismi di vigilanza esterni, di ragionare su dati concreti e sufficientemente analitici per seguire il processo di prevenzione.

Quale è il problema?

La maggioranza delle aziende non tutela la vita, la salute e la sicurezza.

Molti degli obblighi della legge non vengono applicati e se ne dà riscontro unicamente sul piano formale.

Cosa fare se

Nel luogo di lavoro ci sono:

Istruzioni a Tutela del Lavoratore

1. **PERICOLI** per:
 - la VITA,
 - la SALUTE,

D.Lgs 81/2008 Art. 20 - **Obblighi dei lavoratori**

1. **Ogni lavoratore** deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

e) **segnalare immediatamente al datore di lavoro**, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- la SICUREZZA;
2. **OMISSIONI**;
 3. **INADEMPIENZE?**

Quanto vale la tua vita?

Perché utilizzare quella attrezzatura non a norma?

Quel processo comporta pericolo per te o altri?

Ti obbligano a seguire una procedura sbagliata?

Ciò che fai/fanno risulta pericoloso ed espone al rischio una vita?

Segnala!

Meglio segnalare quel pericolo piuttosto che perdere una vita, che sia la tua o quella di ogni altro lavoratore, indipendentemente dalla "ragione" per cui ci si espone (inconsapevole, volontaria, obbligata).

La segnalazione non ha avuto seguito?

Istruzioni a Tutela del Lavoratore

La segnalazione ha avuto corso, quindi qualcosa è andato storto e il lavoratore continua ad essere esposto al pericolo, mettendo a rischio la sua vita.

Quanto sopra significa che la catena della sicurezza si è interrotta e non sono stati avviate le azioni correttive che consentono di eliminare quel rischio o di ridurlo ad un valore accettabile.

Ciò non può essere tollerato da un lavoratore!

Un ulteriore passo per la Tutela della Vita e della Salute

Denuncia, querela ed esposto. In cosa differiscono?

La **denuncia** è l'atto con il quale chiunque abbia notizia di un **reato perseguibile d'ufficio** ne informa il pubblico ministero o un ufficiale di polizia giudiziaria.

Quando la denuncia è facoltativa non è previsto alcun **termine** per la sua presentazione, mentre nei casi di denuncia obbligatoria apposite disposizioni stabiliscono il termine entro il quale essa deve essere fatta.

La denuncia può essere presentata in **forma orale o scritta**.

La denuncia deve contenere l'esposizione dei fatti ed essere sottoscritta dal denunciante o dal suo avvocato.

La persona che presenta una denuncia ha diritto di ottenere **attestazione** della presentazione.

La **querela** è la dichiarazione con la quale la persona che ha subito un reato (o il suo legale rappresentante) esprime la volontà che si proceda per punire il colpevole.

E' prevista dagli artt. 336 e 340 del codice di procedura penale e riguarda i **reati non perseguibili d'ufficio**.

Non ci sono particolari regole per il contenuto dell'atto di querela, ma è necessario che, oltre ad essere descritto il fatto-reato, risulti chiara la volontà del querelante che si proceda in ordine al fatto e se ne punisca il colpevole.

La querela deve essere presentata:

- **entro 3 mesi** dal giorno in cui si ha notizia del fatto che costituisce il reato
- **entro 6 mesi** per reati contro la libertà sessuale (violenza sessuale o atti sessuali con minorenne).

E' possibile **ritirare** la querela precedentemente proposta tranne nel caso di violenza sessuale o atti sessuali con minorenni.

La revoca della querela prende il nome di **remissione**.

Affinché la querela sia archiviata, è necessario che la remissione sia accettata dal querelato che, se innocente, potrebbe avere invece interesse a dimostrare attraverso il processo la sua completa estraneità al reato.

L'esposto è l'atto con cui si richiede l'intervento dell'Autorità di Pubblica Sicurezza presentato in caso di **dissidi tra privati** da una o da entrambe le parti coinvolte.

A seguito della richiesta d'intervento l'ufficiale di Pubblica Sicurezza invita le parti in ufficio per tentare la conciliazione e redigere un verbale. Se dai fatti si configura un reato, l'Ufficiale di P.S.:

- deve informare l'Autorità giudiziaria, se il fatto è perseguibile d'ufficio
- se si tratta di delitto perseguibile a querela può, a richiesta, esperire un preventivo componimento della vertenza, senza che ciò pregiudichi il successivo esercizio del diritto di querela.

In sostanza, l'esposto è la **segnalazione** che il cittadino fa all'autorità giudiziaria per sottoporre alla sua attenzione fatti di cui ha notizia affinché valuti se ricorre un'ipotesi di reato.

Ci sono delle **azioni che è bene compiere**, quando esistono delle condizioni di lavoro a rischio che non vengono corrette, neppure su istanza dei **RLS/RLST** o dei **lavoratori** interessati.

L'esposto

Concentriamoci sul mezzo di difesa più utile: l'esposto.

L'esposto è una segnalazione "rapida", si espongono i fatti che si ritengono possano delineare, descrivere e configurare un reato, per cui l'Ufficiale di Pubblica Sicurezza si attiva subito ed appena riscontra che vi sia reato, informa immediatamente l'Autorità Giudiziaria.

Consigliamo di procedere **inviando gli esposti** (sempre in forma scritta, che sia raccomandata A/R o P.E.C.) a:

- **PROCURA DELLA REPUBBLICA**
- **ASL - Ufficio Servizi Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro**
- **ASL – Ufficio del Servizio per l'Igiene e la Medicina del lavoro**
- **ISPettorato DEL LAVORO** (nota: a seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 149/2015, dal 14 settembre 2015, è stata istituita l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata "**Ispettorato Nazionale del Lavoro**"; l'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall'INPS e dall'INAIL).

nel caso che le situazioni a rischio siano presenti **in cantieri edili**, consigliamo di inviare l'esposto anche al:

- **SINDACO del Comune** competente territorialmente;
- **Sportello Unico Edilizia** del Comune competente territorialmente;

nel caso di **rischi di incendio** indirizzare anche al:

- **Comando dei Vigili del Fuoco** competente territorialmente.

MODELLO DI ESPOSTO

A: ENTE TERRITORIALE A CUI È INDIRIZZATO _____

(L'esposto se è nominativo è sicuramente più efficace, però può essere anonimo: in proposito leggi la nota successiva)

Il sottoscritto/la sottoscritta _____, nato/a a _____ (_____)
_____ in data _____, residente in _____ (_____)
_____ via/viale/corso _____,
telefono _____ cellulare _____ e-mail _____

ESPONE QUANTO SEGUE

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(Descrizione analitica e cronologica dei fatti: Azienda, luoghi di lavoro, periodi di tempo relativi a quanto si vuole descrivere e segnalare. Aggiungere qualsiasi particolare che possa rivelarsi utile all'esatta ricostruzione dei problemi e dei rischi che si intende portare all'attenzione dell'Autorità giudiziaria competente, tutti i particolari che si ritengono importanti a far comprendere la gravità di quanto esposto.)

(Indicare eventuali testimoni)

Al fine di sentire le persone informate sui fatti sopra descritti si indicano:

1. Sig./Sig.ra _____, residente in _____
via/viale/corso _____, tel. _____
2. Sig./Sig.ra _____, residente in _____
via/viale/corso _____, tel. _____

Per tutto quanto sopra esposto e motivato il sottoscritto/la sottoscritta

CHIEDE

che la S.V. Voglia disporre gli opportuni accertamenti in ordine ai fatti così come esposti dettagliatamente in narrativa, valutando gli eventuali profili d'illiceità degli stessi e, nel caso, individuare i possibili soggetti responsabili al fine di procedere nei loro confronti.

Luogo e data

NOTE:

Segnalazione all'Ispettorato

Lo stesso Ministero del lavoro sancisce che le **dichiarazioni dei lavoratori debbano rimanere segrete** (D.M. n. 757/1994). Sulla segretezza di queste dichiarazioni si è pronunciata a favore anche la giurisprudenza (Consiglio di Stato sent. n. 736/2009).

Attenzione!

La tua dichiarazione rimane segreta, nel senso che l'ispettorato non deve e non è autorizzato a far sapere al tuo datore di lavoro che sei stato tu a denunciare l'irregolarità.

Se comunque non riesci a sentirti tranquillo, nessuno ti vieta di **denunciare in forma del tutto anonima**, senza lasciare i tuoi dati, quindi per esempio tramite email o lettera. In questo caso però, l'ispettorato non è tenuto a effettuare i controlli, rimane sua discrezione.

la Cassazione ha comunque ammesso che *"una denuncia anonima non può essere posta a fondamento di atti 'tipici di indagine' e, quindi, non è possibile procedere a perquisizioni, sequestri e intercettazioni telefoniche, trattandosi di atti che implicano e presuppongono l'esistenza di indizi di reità. Tuttavia, gli elementi contenuti nelle "denunce anonime" possono stimolare l'attività di iniziativa del pubblico ministero e della polizia giudiziaria al fine di assumere dati conoscitivi, diretti a verificare se dall'anonimo possano ricavarsi estremi utili per l'individuazione di una notizia criminis"* (cfr. ex multis. Cass. n. 34450/2016).

Affinché una lettera anonima possa suscitare l'interesse del destinatario è necessario che sia credibile. Questo significa che la contestazione deve essere precisa, **dettagliata** e deve, compatibilmente con la natura anonima della stessa, riferire le prove su cui si fonda (allegandole o indicando dove è possibile reperirle, eventualmente anche con fotografie). Sarà necessario descrivere minuziosamente l'illecito che si intende segnalare, la data nonché l'occasione in cui lo stesso è stato commesso.

Secondo la Cassazione però **le indagini avviate da una denuncia anonima sono legittime** anche se non può dar vita ad atti tipici di indagine come perquisizioni, sequestri e intercettazioni telefoniche, trattandosi di atti che possono essere disposti solo in presenza di gravi indizi di colpevolezza. Ma l'informativa inviata in modo anonimo da un comune cittadino può comunque stimolare l'attività di indagine d'iniziativa della polizia giudiziaria.

A differenza della denuncia e della querela, tuttavia, **l'esposto può essere anonimo**. L'esposto è una semplice segnalazione senza però richiesta di avvio di indagini penali o amministrative. Con l'esposto ti limiti a segnalare un fatto (quasi a dire: guarda polizia che secondo me in quel posto vendono auto usate, vedi tu se ho ragione, se c'è bisogno di intervenire).