



Centro per la Cultura della Prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita



Il caso di Maria e Teresita Cosa ne pensa e cosa puo' fare l'RLS?

Ci sono comportamenti che vanno contro i codici etici aziendali e che sono sottoposti a provvedimenti disciplinari: responsabilità del gesto della lavoratrice ma scarsa vigilanza sui conflitti.

Supporto comunque in caso di provvedimenti

Provare a capire i motivi delle relazioni difficili

Tempi ristretti, persone disturbate collocate impropriamente?

Provare a capire se c'è un clima organizzativo predisponente.
Come è valutato lo SLC? Quali misure di prevenzione potevano e potranno essere adottate?

Cosa ne pensa e cosa puo' fare l'Organo di Vigilanza?

Ci sono responsabilità innegabili dei lavoratori quando:

- comportamenti che violano norme generali o codici etici non direttamente connesse con il rispetto degli obblighi di cui all'art. 20 DLgs.81/08 (aggressioni, molestie, comportamenti discriminatori, ecc.)

In caso di comportamenti inadeguati connessi a violazioni del D.Lgs. 81/08 occorre accertarsi che ci siano i **presupposti idonei** per attribuire la responsabilità al lavoratore:

- mancato adempimento degli obblighi per violazione dell'art. 20 del D.Lgs. 81/08 «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:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le **disposizioni e le istruzioni** impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente **le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza**;
- d) utilizzare in modo appropriato i **dispositivi di protezione** messi a loro disposizione;
- 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**;
- g) non compiere di propria iniziativa **operazioni o manovre che non sono di loro competenza** ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di **formazione e di addestramento** organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai **controlli sanitari** previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Sanzioni Penali per i lavoratori

• **Art. 20, co. 2, lett. b), c), d), e), f), g), h), i):** arresto fino a un mese o ammenda da 284,77 a 854,30 euro [Art. 59, co. 1, lett. a)]