



S.I.Me.Ve.P.
Società Italiana di
Medicina Veterinaria Preventiva

ONE HEALTH: SFIDE E OPPORTUNITÀ PER UN FUTURO SOSTENIBILE
Otranto (LE) - CENTRO CONGRESSI HOTEL BASILIANI

Sentirsi sicuri per garantire la sicurezza del nostro Pianeta
- la tutela dei professionisti della Sanità Pubblica -

Mauro Gnaccarini, vice Segretario nazionale e Resp. Ufficio legale SIVeMP



S.I.Me.Ve.P.
Società Italiana di
Medicina Veterinaria Preventiva

SAFETY vs SECURITY

... come per gli alimenti... anche il lavoro deve essere... **SICURO!**

SAFETY > misure finalizzate ad evitare la genesi di un fatto negativo

SECURITY > misure destinate ad evitare che venga compiuto/subìto un fatto negativo

- il lavoro deve poter essere svolto **SERENAMENTE** (1)

- il lavoro deve poter essere svolto **IN SICUREZZA** (2)

(1) Rispetto del dettato normo-contrattuale, chiarezza assicurativa, patrocinio & tutela legale

(2) Rispetto della legge (d.lgs. 81/2008), tutela dalle aggressioni, patrocinio & tutela legale

> **Rispetto del dettato normo-contrattuale**

> **chiarezza assicurativa**

> > **patrocinio & tutela legale**

> **tutela dalle aggressioni,**

> **Rispetto della legge (d.lgs. 81/2008)**

IL DETTATO NORMO-CONTRATTUALE > **gestione del lavoro = legge + CCNL**
> **relazioni sindacali = CCNL**
> **gestione rapporti interni /esterni = ?**

ORGANICO (??) delle AA.CC. > dirigenti/non dirigenti, PU/IPS/UPG-Aus.PG

FATTORI E SITUAZIONI GENERATIVE

DELLE DIVERSE TIPOLOGIE E DEI DIVERSI LIVELLI DELLE - 6! - RESPONSABILITÀ

- **Complessità dell'organizzazione aziendale, dipartimentale e dei servizi**
- **Figure, competenze, fungibilità e shifting: IPS, PU, UPG / Dirigente, SAI ACN, Co.Co.Pro., LP;
Gerarchia e autonomia; "Autorità interne" e "Autorità esterne"**
- **Attività di alto profilo specialistico, interdisciplinari, in situazioni di emergenza-urgenza e/o
contingibilità e/o di impatto economico ovvero sulla salute: ordinanze S.C.U., MSU, ordinanze ex
lege, esercizio del potere autoritativo della P.A.**
- **Gestione DEI RISCHI: C.U., audit esterno/interno, trasparenza, confl d'interesse, anticorruzione, ...**
- **Correzione delle "malpractices" esterne (non conf.tà m/M) e... interne: sistemi tipo PDCA e SWOT**

LE RESPONSABILITÀ

Le molteplici responsabilità devono essere analizzate in relazione alla loro genesi, al ruolo, alla/alle Autorità coinvolte, ai sistemi di Organizzazione, alle Funzioni (conferite!)

RESPONSABILITA' >> chi, quando, come; pericoli e cautele

- **Resp.tà civile >> aquiliana / contrattuale**
- **Responsabilità penale**
- **Responsabilità amministrativa/patrimoniale/contabile/erariale**
- **Responsabilità dirigenziale**
- **Responsabilità disciplinare ... > ... DOPPIA!**

CONOSCERE SI', PER CAUTELARSI, MA...

> chiarezza assicurativa (1)

> tutela dalle aggressioni (2)

> Rispetto della legge - d.lgs. 81/2008 (3)

E... > > patrocinio & tutela legale

(1) Le assicurazioni ...

RCP aziendale, diretta e a rivalsa (legge "Gelli") e Penale > patrocinio ASL?

Infortuni sul lavoro - in auto (+ Kasco? ... e patente? ... e "in itinere"?)
... ed extra / malattia e comporto / attività sindacale & assemblea

PRODOTTI ASSICURATIVI ATTUALMENTE “DISPONIBILI”

(1) - INFORTUNI / DANNI OCCORSI AON  AIG

PER I QUADRI AZ/REG > DOCUMENTAZIONE ATTIVITÀ !!

(2) - COLPA GRAVE / DANNI PROCURATI AON  >VET AIG

ASS.NE OBBLIGATORIA > RIVALSA + DIRETTA !! (Agg. L.24/2017) - anche ERARIALE!

N.B. >> “CLAIMS MADE” > POLIZZA ATTIVA ALLA QUIESCENZA!! - NO dimissioni
Per avere la copertura postuma (retroattiva gratis 10 anni)

segue... “le assicurazioni”

(3) - TUTELA LEGALE PENALE (50) - ERARIALE (+10) / SPESE LEGALI

AON



ITAS

>> SPESE LEGALI ... + AGGRESSIONI

NO “Claims made” NO querele

+

>> NO retroattiva MA...“POSTUMA” 4 ANNI!!

ASSICURAZIONE PER IL CASO DI SPESE LEGALI E PERITALI DA SOSTENERSI AI FINI DI DIFESA NEL CASO DI IMPUTAZIONI PENALI O ERARIALI, O AGGRESSIONI, DERIVANTI DALL’ESERCIZIO DI ATTIVITÀ PROFESSIONALE

ATTENZIONE AL “FATTO NOTO” !!

(4)

**TUTELA LEGALE
“LAVORISTICA” / SPESE LEGALI**



AUTO-ASSICURAZIONE PER IL CASO DI SPESE LEGALI E PERITALI DA SOSTENERSI AI FINI DI DIFESA O AZIONE LEGALE DA ESPERIRSI, DA PARTE DI ISCRITTO O QUADRO SINDACALE, NEL CASO DI CONTENZIOSI CON L’AMMINISTRAZIONE DATRICE INERENTI LA DISCIPLINA DEL LAVORO



LA COLPA GRAVE

..... che si realizza per imprudenza, imperizia, negligenza

... ovvero obblighi contrattuali, riposo, disciplina, >> le relazioni interne

..... salvo che la prestazione implichi la soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà

ma che cosa è di speciale difficoltà?

>> Linee guida/procedure: un mantra?

(2) Tutela dalle aggressioni ...

l'Osservatorio nazionale, il Sindacato, l'ASL, ...e il d.lgs. 81/2008

>> report, diffide, querela e ass.ne, patrocinio e costituzione parte civile

(3) Rispetto della legge - d.lgs. 81/2008 > ... anche per punto (2) !!

Il D.LGS. 81/2008 s.m. e i. (tante!) - TITOLO I, CAPO III

NORMATIVA DI RIFERIMENTO PER IL CONTROLLO CIRCA LA CORRETTA ADOZIONE DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO DELLE MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 13 - Vigilanza

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio,....

NB: sul rispetto della normativa in materia, il comportamento di una ASL nei confronti dei propri lavoratori è di norma vigilato da altra ASL secondo disposizione regionale come nel caso del Piemonte di cui in allegato; in ogni caso occorre verificare chi è titolare di tale mandato in assenza di conflitto di interessi.

Articolo 15 - Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: a) **la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza**; b) ...la programmazione della prevenzione...; c) **l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo** in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; d) il rispetto dei principi... ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella **definizione dei metodi di lavoro** e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; e) **la riduzione dei rischi alla fonte**; f) la...; g) la...; h) l'utilizzo...; i) **la priorità delle misure di protezione collettiva** rispetto alle misure di protezione individuale; l) il controllo sanitario dei lavoratori; m) **l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari** inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; n) **L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori**; o) **l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti**; p) **l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**; ... q) r) s) t) u) v) z)... .

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. **Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:** a) **la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28**; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. **Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:** a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo. b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza; c) **nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;** d) n) **consentire ai lavoratori di verificare**, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute; s) **consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** nelle ipotesi di cui all'articolo 50; z) **aggiornare le misure di prevenzione** in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

Articolo 19 - Obblighi del preposto

.... segnalare al datore di lavoro ogni condizione di pericolo di cui venga a conoscenza

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

.... segnalare al datore di lavoro, al dirigente o al preposto ogni condizione di pericolo di cui venga a conoscenza
dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. **Il medico competente: a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi**, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. **La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato,**

.....

Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.
2. **Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.**

.....

Articolo 33 - Compiti del servizio di prevenzione e protezione

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede: a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente **sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale**; b) ad **elaborare**, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e **i sistemi di controllo di tali misure**;

.....

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza,
 2.
 3.
 4.
 5.
 6. **La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.**
-

Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6 .
2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3.

4. **Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.** In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 43, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo Decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, **il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è **consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda** o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 ; e) **riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative**, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 ; h) **promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori**; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 ; m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione; n) **avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati** nel corso della sua attività; o) **può fare ricorso alle autorità competenti** qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.**
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

PARERI...

16/12/2019 - PARERE CIRCA L'ADEGUATEZZA DI UNA DELEGA EX ART. 16 D.LGS. 81/2008, NONCHÉ SULLE CONSEGUENTI RESPONSABILITÀ IN CAPO AI SOGGETTI DELEGATI.

All'analisi del documento di delega proposto, si osserva come l'oggetto della delega appaia di una vastità notevolissima, anzi potrebbe pure dirsi infinita (!) stante la presenza di “delega in bianco” rispetto perfino a qualsivoglia disposizione o mutamento organizzativo sopravveniente.

Ma ciò che più sorprende è il **complessivo mandato di vigilanza, pianificazione, acquisizione indiretta di beni e servizi (perciò intermediata da altri soggetti dell'organizzazione aziendale, senza indicazione di metodo e tempi certi), nonché l'attribuzione di capacità giuridica procedimentale e provvedimento sia diretta sia anche legata a necessarie relazioni formali con numerosi e diversi fra i soggetti titolari, invero pure in proprio, degli svariati poteri attribuiti dal decreto in questione; tutto da sommare alle responsabilità professionali proprie dei direttori di struttura, ai quali verrebbero dati un'autonomia postulata "pro futuro" e difficilmente contestualizzabile nella concreta organizzazione gerarchica aziendale, nonché - ma non di ultima rilevanza, anzi - un'autonomia di spesa (budget) che nel caso risulta risibilmente indicata in Euro 2.000,00/anno.**

Premesso ed osservato quanto precede, atteso che, se da un lato i dirigenti direttori di struttura complessa ben possono essere chiamati a contribuire quali datori di lavoro delegati alla gestione e alla corresponsabilità nella materia di che trattasi, **pur tuttavia appare irragionevole una delega del tipo in esame, considerata anche la specifica professionalità sanitaria dei delegandi ed i correlati formazione e know-how specifici, inevitabilmente limitati nonostante qualsiasi buona volontà. Sicché, detti direttori di struttura complessa di professionalità sanitaria, ove sottoscrivessero "tout court" la delega proposta, come posta all'attenzione di chi scrive, si ritiene che andrebbero ad acquisire immotivatamente, irragionevolmente e pericolosamente, responsabilità inadeguatamente poste loro in capo e perciò, sotto questo profilo, passibili anche di illegittimità.**

E INFINE... >> il patrocinio & la tutela legale

CCNL 23/1/2024 AREA SANITÀ- Art. 56 Patrocinio legale

1. L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, **a condizione che non sussista un presunto conflitto di interesse**, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dirigente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

... ..

CCNL DIRIGENTI FUNZIONI CENTRALI 2016-2018 Art. 31

Copertura assicurativa e patrocinio legale

1. **Le amministrazioni assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa** della responsabilità civile del personale destinatario del presente CCNL ivi **compreso il patrocinio legale**, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. A tal fine, sono utilizzate le risorse finanziarie destinate a tale finalità, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge e da quelle dei precedenti CCNL regolanti la materia.

2. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

3. Nel caso in cui le amministrazioni non abbiano sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, le relative risorse previste dalle previgenti disposizioni contrattuali sono destinate, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato.

4. L'amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno all'amministrazione.

5. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'amministrazione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

6. I commi 4 e 5 non si applicano al personale assicurato ai sensi del comma 1.