

IL VETERINARIO E IL “PIANETA SICUREZZA” DEFINITO DAL D. LGS. 626/1994

Bresciani G.¹ - Zannetti G.²

Premessa

Una delle esigenze più caratterizzanti e “globalizzanti” dell’era post-industriale che stiamo vivendo è senza alcun dubbio quella della sicurezza, ossia la certezza che tutto quanto serve per vivere, dagli alimenti al posto di lavoro, ai mezzi di comunicazione e di trasporto, agli stessi strumenti di fruizione del tempo libero, sia realizzato e applicato in modo da non comportare alcun rischio per la nostra salute e la nostra integrità fisica.

E’ evidente che l’obiettivo della sicurezza “totale” è un target irraggiungibile, in quanto si sposta continuamente in avanti, ma è altrettanto vero che questa utopia ha trovato validi motivi di concretizzazione e di applicazione negli altissimi costi economici e sociali della non-sicurezza a tutti i livelli della vita civile e produttiva. Questo stato di cose, almeno nei Paesi più avanzati, ha fatto spostare il rapporto costi/benefici proprio a vantaggio della prevenzione del rischio piuttosto che verso l’attivazione di meccanismi, anche di grande efficacia, per la cura, il ricupero e il risarcimento dei danni dovuti ad un rischio non prevenuto in modo adeguato.

Da questa realtà è scaturita una vera e propria “filosofia” della prevenzione che, soprattutto nei settori produttivi della società, ha rivoluzionato l’approccio a molti aspetti della vita quotidiana, da quelli più ovvi della progettazione e realizzazione degli impianti e degli ambienti di lavoro a quelli, in apparenza secondari e addirittura frivoli, che attengono ad oggetti e funzioni della vita familiare, anche in ambito domestico: la nostra cara, vecchia (e apparentemente innocua !) poltrona da lavoro o da relax con le rotelle può essere valutata come fattore di rischio grave per caduta laterale, ribaltamento, ecc., a causa del numero incongruo di ruote, del loro diametro incorretto, della loro stessa struttura di attacco inadeguata e, come tale, può essere dichiarata “fuori legge”!

Questa nuova filosofia del rischio è stata recepita da tempo nei Paesi del Nord-Europa, che hanno modificato in questo stesso senso anche lo spirito delle normative sovranazionali sull’argomento, influenzando già fino dal loro primo ingresso la stessa UE, in cui è stato trasferito in forma di direttive comunitarie questo nuovo modo di concepire la prevenzione dei pericoli che incombono su di noi, non solo sul posto di lavoro, ma in tutte le manifestazioni della vita quotidiana. Del resto, gli infortuni e le patologie legate in particolare a mancanza di sicurezza nel lavoro hanno

¹ Direttore tecnico TECNOSAF – Parma

² Professore ordinario, Università di Parma

raggiunto costi sociali ed economici tanto rilevanti da rendere sempre più vantaggiosi gli investimenti nella prevenzione dei rischi derivanti da incidenti o malattie contratte sul posto di lavoro.

Questa moderna e ormai dilagante concezione del rischio inteso come una sorta di malattia infettiva grave, da prevenire a qualunque costo con lo studio e l'applicazione di norme sempre più rigide, ha dunque comportato l'emanazione di numerose direttive UE che, nel nostro Paese, sono state recepite con il D. Lgs. 626/1994, ripetutamente aggiornato e modificato negli anni successivi.

Per quanto attiene più specificamente alle attività di competenza veterinaria, il coinvolgimento del veterinario discende solo in parte dal fatto di essere oggetto e comunque beneficiario degli effetti dell'applicazione delle norme contenute nel D. Lgs. 626/1994. In effetti, per molti altri aspetti, il veterinario è, suo malgrado (e forse a sua stessa insaputa!), una figura fisica e giuridica a cui competono in più fattispecie un ruolo attivo nell'applicazione della norma contenuta nel suddetto decreto. Il veterinario, infatti, può essere coinvolto in problemi inerenti alla prevenzione del rischio sul posto di lavoro, sia per delega del datore di lavoro, sia come responsabile "naturale" in questo ambito, soprattutto in funzioni di dirigente o di responsabile tecnico altamente qualificato nelle attività industriali o produttive in cui esprime la sua professionalità, come accade nelle aziende agro-zootecniche, nei macelli o negli stabilimenti di lavorazione o di trasformazione di carni o altre derrate di origine animale.

Nelle pagine che seguono, appunto, sono espressi alcuni concetti e interpretazioni del disposto del D. Lgs. 626/1994 in punti o norme che attengono più da vicino al coinvolgimento del veterinario.

Il D. LGS. 626/1994: Articolazione e contenuti

Il decreto in questione raccoglie concetti e disposizioni contenuti in almeno sette direttive comunitarie tutte in argomento di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il relativo testo contiene 98 articoli suddivisi fra 10 titoli, che spaziano dagli obblighi di quanti sono coinvolti in attività produttive o di servizio (datori di lavoro, lavoratori, ecc.) alle modalità di intervento degli organismi tecnici e rappresentativi in materia di sicurezza, alla formazione dei lavoratori, ai servizi di vigilanza in materia, alla prevenzione di forme specifiche di rischio (incendio, agenti cancerogeni, biologici, da videoterminali, ecc.) ai rispettivi livelli di sorveglianza sanitaria, concludendosi con 15 allegati di dati più strettamente tecnici.

Si tratta, perciò, di un testo relativamente complesso, in cui sono ricomprese materie di competenza molto articolata, con riferimenti tecnici spesso di non facile interpretazione univoca, dal quale però scaturisce realmente la volontà di realizzare un sistema "sicurezza" nel senso anzidetto, anche nella forma e nello spirito con cui si articola con la normativa in materia già contenuta nel codice civile e penale e in altre disposizioni emanate in precedenza da organi diversi dello Stato, di cui è, al tempo stesso, continuazione e presupposto.

La trattazione di quanto c'è di "veterinario" nel D.Lgs. 626/1994, nella normativa integrativa e nella conseguente giurisprudenza presuppone l'illustrazione di alcu-

ne definizioni relative al datore di lavoro, ai dirigenti, preposti e alle rispettive, deleghe, così come si desumono dallo stesso decreto e da altre disposizioni legislative in materia, nonché dalla ormai consistente giurisprudenza sull'argomento; a detta trattazione seguiranno via via gli altri concetti che sono alla base della normativa in questione, nonché le implicazioni più consistenti per la professione veterinaria nelle diverse espressioni più "esposte" su questo argomento.

1. Nozione di datore di lavoro

La nozione generale di datore di lavoro si può desumere da quella di lavoratore subordinato, definita dalle norme generali in materia di igiene e sicurezza (artt. 3 del D.P.R. n. 547 e art. 3 del D.P.R. n. 303). Ai fini particolari dell'igiene e sicurezza del lavoro, infatti, è datore di lavoro colui che impiega lavoratori fuori dal loro domicilio, alle proprie dipendenze e sotto le proprie direttive, con o senza retribuzione, anche al solo fine di far loro apprendere un'arte o un mestiere.

La giurisprudenza ha riconosciuto che il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare l'igiene e la sicurezza anche di soggetti estranei al rapporto di lavoro in senso stretto, purché si tratti di soggetti autorizzati dal datore di lavoro stesso - implicitamente o esplicitamente - a frequentare il luogo di lavoro.

Ai fini specifici dell'applicazione del D.Lgs. 626/1994, inoltre, nel settore privato si intende per datore di lavoro il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva - per tale intendendosi lo stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale - abbia la responsabilità dell'impresa o dello stabilimento, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa (art. 2, lett. b), prima parte) Tale si configura, in particolare, il direttore di uno stabilimento di macellazione o di un'azienda agro-zootecnica di dimensioni medio-grandi.

2. Nozione di dirigente e di preposto

Dirigente

La giurisprudenza riconosce la figura del dirigente nel lavoratore che con la sua attività influisce sull'intera azienda o, nelle aziende di grandi dimensioni, su un ramo rilevante di essa.

Di regola il dirigente non è soggetto al potere gerarchico di nessun altro lavoratore subordinato, ma solo a quello del datore di lavoro.

Ai fini della sussistenza degli obblighi e delle responsabilità in materia di igiene e sicurezza, ciò che rileva non è tanto la qualifica formalmente posseduta, quanto la circostanza che le mansioni di dirigente o di preposto siano in concreto espletate (Cass. pen. 22 novembre 1991, n. 11934).

Preposto

Il preposto è colui che sovrintende al lavoro degli altri, generalmente un operaio o un impiegato specializzato con funzioni di guida diretta e controllo immediato sull'esecuzione del lavoro (ad esempio, caposquadra, capo reparto, capoufficio, ecc.).

In proposito, per la severità della linea seguita si evidenzia una sentenza (Cass., sez. pen., 22 aprile 1999, n. 5142), secondo cui “se in qualità di preposto l'imputato non aveva l'autorità sufficiente per disporre l'adozione delle cautele antinfortunistiche, aveva il dovere di rappresentare la situazione a chi tale autorità aveva ed astenersi dal dirigere lavori in condizioni di pericolo per le persone”.

3. Requisiti di efficacia della delega

Secondo la giurisprudenza più accettata e più aggiornata, la delega di obblighi e responsabilità deve rispondere a particolari caratteristiche; diversamente, essa sarà inidonea a esonerare il delegante dalla responsabilità in materia di igiene e sicurezza oggetto della stessa e, per converso, sarà inidonea a far riconoscere una siffatta responsabilità in capo al delegato.

In particolare, si ritiene ormai per certo che:

- a) la delega deve essere conferita a persona idonea per capacità tecnica ed esperienza;
- b) la delega deve trasmettere al delegato non solo l'obbligo al rispetto delle norme di sicurezza, ma anche i mezzi tecnici ed economici e i poteri organizzativi necessari per adempiere quell'obbligo;
- c) il delegato deve avere manifestato il proprio consenso, almeno tacito, alla delega stessa;
- d) la delega deve essere conferita espressamente e rigorosamente provata.

Secondo altre sentenze, inoltre, è necessario che:

- la delega - per potersi ritenere sufficientemente provata - debba essere disposta per iscritto;
- l'azienda sia di dimensioni tali che il titolare non potrebbe da solo garantire il rispetto della normativa antinfortunistica, né sovrintendere al lavoro di tutte le maestranze occupate presso di essa.

Ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, del D.Lgs. n. 626/1994, aggiornato dal D.Lgs. n. 242 del 1996, peraltro, gli obblighi di seguito elencati non possono essere delegati:

- l'elaborazione del documento di valutazione del rischio e gli adempimenti documentali conseguenti ovvero, nei casi in cui essa è prevista, l'autocertificazione sostitutiva di aver eseguito la valutazione dei rischi e gli obblighi da essa derivanti;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la nomina del medico competente.

Con la delega di attribuzione viene anche attribuito un potere di rappresentanza nei confronti dei terzi (procura), del resto necessaria al delegato per poter adempiere in concerto ai compiti attribuitigli con la delega (ad esempio, la facoltà di acquistare in nome e per conto dell'azienda i dispositivi di protezione aziendale).

4. Obbligo generale di sicurezza

Già l'art. 2087 cod. civ., disponendo che “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'espe-

rienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", ha creato il presupposto giurisprudenziale per l'emanazione e l'applicazione di norme sempre più articolate in relazione alle specifiche lavorazioni svolte e agli specifici apparecchi utilizzati, nonché agli specifici rischi cui il lavoratore è esposto.

L'interpretazione più recente dell'art. 2087 cod. civ. si caratterizza ulteriormente nell'obbligo di attuare le misure di sicurezza suggerite dallo stato della migliore tecnica del momento (per tutte: Cass. pen. 27 settembre 1994, n. 10164). Da ultimo, secondo la Cass. pen. 3 novembre 1998, n. 11424 "...il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza.... sicchè non è sufficiente che una macchina sia munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico se il processo tecnologico cresce in modo tale da suggerire ulteriori e più sofisticati presidi per rendere la stessa più sicura, tenendo anche conto di possibili imprudenze e negligenze del lavoratore".

Gli obblighi fondamentali in materia di igiene e sicurezza sono dettati in particolare dall'art. 3 del D.Lgs. 626/1994, secondo il quale le misure generali che deve adottare il datore di lavoro sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo;
- c) riduzione dei rischi alla fonte;
- d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonchè l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- n) misure igieniche;
- o) misure di protezione collettiva ed individuale;
- p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;

t) istruzioni adeguate ai lavoratori.

E' solo il caso di rilevare già ora come una parte rilevante delle misure e funzioni ora specificate rientrino appieno nelle competenze del veterinario, soprattutto nell'ambito di un impianto di macellazione in cui lo stesso facilmente svolge attività di tipo dirigenziale.

Si deve rilevare, infine, che l'obbligo di sicurezza riguarda non solo i lavoratori sani - al fine di evitare il verificarsi di infortuni o l'insorgere di malattie - ma anche coloro che siano già affetti da patologie, per evitare che esse si aggravino a causa del lavoro (Cass. pen. 19 gennaio 1994 n. 468).

5. Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Il D. Lgs. 626/1994, come già si è detto, ha recepito undici direttive del Consiglio delle Comunità europee che disciplinano la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, e si applica nei "casi espressamente previsti":

- ai lavoratori a domicilio
- ai lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato
- ai lavoratori addetti a servizi domestici e familiari
- ai lavoratori autonomi se non dove ciò è espressamente previsto

Il D.Lgs. in questione non si applica nemmeno ai soci di società che non prestano attività lavorativa nell'azienda.

6. Il coordinamento con le norme già in vigore

Il D. Lgs 626/1994, pur modificando considerevolmente il quadro giuridico della materia, non ha abrogato le norme generali sull'igiene e la sicurezza del lavoro già in vigore. A conferma di ciò, l'art. 98 dello stesso D. Lgs. stabilisce che "restano in vigore, in quanto non specificatamente modificate" le disposizioni vigenti.

7. Il servizio di prevenzione e protezione (SPP).

7.1. Nozione

Per servizio di prevenzione e protezione si intende (art. 2, lett. c del D.Lgs. in discussione) l'insieme di persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda ovvero nell'unità produttiva.

7.2. Quadro normativo

Il servizio di prevenzione e protezione è regolato dal D.Lgs. 626/1994 e, in particolare, dagli articoli seguenti:

- art. 4, quarto comma, con riferimento all'obbligo di nominare il responsabile del "servizio";
- art. 8, con riferimento all'organizzazione del servizio stesso;
- art. 9, con riferimento ai compiti del "servizio";

- art.10, (in combinato disposto con l'allegato I dello stesso D.Lgs.), con riferimento ai casi in cui i compiti del "servizio" possono essere svolti direttamente dal datore di lavoro;
- art. 89, con riferimento alle sanzioni.

Il D.M. 16 gennaio 1997 ha successivamente individuato i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro, che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

7.3. Obbligo di organizzare il servizio di prevenzione e protezione

Il decreto legislativo 626/1994 prevede una "funzione" di prevenzione e protezione, che deve essere svolta nelle aziende fino a 10 addetti assunti a tempo indeterminato.

Come è confermato da numerose disposizioni di questo decreto legislativo (art. 8, primo, secondo, quinto, sesto e settimo comma), l'obbligo di predisporre il servizio di prevenzione e protezione riguarda non solo le "aziende" ma anche le "unità produttive". Ne deriva che, quando l'"azienda" è articolata in più "stabilimenti" o più "unità produttive", il servizio di prevenzione e protezione deve essere organizzato in ciascuna unità produttiva, non essendo sufficiente organizzare un unico servizio per tutta l'azienda.

Designazione del responsabile e degli addetti al servizio interno all'azienda

L'art. 8 del D.Lgs. 626/1994 dispone che il datore di lavoro designi il responsabile - che deve possedere attitudini e capacità adeguate (non meglio precisate !) - tra coloro a cui sono affidati i compiti del servizio di prevenzione e protezione.

Il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze necessarie per integrare l'azione di prevenzione e protezione; infatti, "se la capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva è insufficiente, può far ricorso a persone o servizi esterni, previa consultazione col rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" (art. 8, sesto comma).

I componenti il servizio di prevenzione e protezione devono essere in numero sufficiente e possedere le capacità adeguate allo svolgimento dei relativi compiti.

Comunicazione agli uffici pubblici

Il datore di lavoro comunica all'Ispettorato del lavoro e all'organo di vigilanza territorialmente competente il nominativo della persona designata come responsabile del servizio di prevenzione e protezione, interno ovvero esterno all'azienda (art. 8, ultimo comma, prima parte, del D.Lgs. 626/1994). Tale comunicazione deve essere corredata da una dichiarazione nella quale si attestino, con riferimento alle persone designate, i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione, il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti, nonché il curriculum professionale (art. 8, ultimo comma, seconda parte) delle stesse.

Delega

E' delegabile l'obbligo di designare gli addetti al servizio di prevenzione e pro-

tezione, ma non quello di designare il relativo responsabile (art. 1, comma 4 ter, D.Lgs. n. 626/1994).

7.4. Compiti del servizio di prevenzione e protezione

- I compiti del servizio di prevenzione e protezione sono (art. 9, D. Lgs. 626/1994):
- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi che il datore deve "individuare" nel documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, secondo comma, lettera b e i sistemi di controllo di tali misure;
 - elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza previste dall'art. 11 (riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi);
 - fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 21.

In ogni caso, il servizio di protezione e prevenzione - anche quando è interno all'azienda - non ha potere di disporre autonomamente le misure di sicurezza (a meno che, ovviamente, i componenti del servizio non rivestano anche la qualifica di preposto o appartengano alla categoria dei dirigenti con specifiche attribuzioni in materia di igiene e sicurezza), ma svolge una funzione "consultiva obbligatoria" del datore di lavoro.

7.5. Obbligo di informazione al servizio di prevenzione e protezione

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai dati del registro infortuni e alle prescrizioni degli organi di vigilanza (art. 9, comma 2)

I componenti del servizio sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (art. 9, comma 3)

7.6. Prerogative dei componenti il servizio di prevenzione e protezione

Il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione che siano dipendenti dal datore di lavoro non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta (art. 8, comma 3, ultima parte). Essi devono disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati (art. 8, comma 3, prima parte).

8. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.1 Generalità

Il D. Lgs. 626/1994 disciplina le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (art. 4, quinto, sesto e undicesimo comma; art. 8, sesto comma; art. 10, primo

comma; art. 11, lett. d; art. 18; art. 19; art. 22, quarto comma) e, attraverso norme rivolte ad una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori anche attraverso l'obbligo dell'informazione, formazione e consultazione, realizza un vero e proprio sistema aziendale per la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori, basato sulla partecipazione dell'azienda e dei lavoratori e loro rappresentanti, finalizzata proprio alla sicurezza.

Nelle aziende (o unità produttive) che occupano sino a 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza:

- è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero in quello produttivo ;
- può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definito dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Nelle aziende ovvero unità produttive con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda ma, in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Il numero minimo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è il seguente:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

8.2. Prerogative del rappresentante per la sicurezza

L'art. 19 del D.Lgs. 626/1994 attribuisce al *rappresentante per la sicurezza* un ruolo di primaria importanza quale soggetto fondamentale che partecipa al processo di gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro. A tal fine il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli dalla legge con le suddette finalità.

Il rappresentante 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 nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori dalla sede di lavoro in casi di emergenza;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione degli incaricati all'attività di pronto soccorso, alla lotta antincendio e all'evacuazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 22 del decreto legislativo in oggetto;
- 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;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11 del decreto legislativo;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'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 e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

9. Obbligo di informazione.

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 626/1994, il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze provvedono affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15 del D.Lgs. 626/ 1994.

Va rilevato che l'obbligo di informare il singolo lavoratore sui rischi specifici non significa che il destinatario della norma sia obbligato a spiegare di volta in volta al lavoratore il modo di comportarsi in qualsiasi operazione elementare propria della sua attività e del suo livello professionale ma impone piuttosto di segnalare, in via preliminare e una volta per sempre, quali rischi specifici caratterizzano la sua attività lavorativa, che risultano evidenti dall'esemplificazione dei mezzi e delle modalità tramite le quali i lavoratori devono essere informati (Cass., sez. pen., 23 marzo 1994, n. 3483).

Dal canto loro, i lavoratori sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite loro dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale (art. 5, D.Lgs. 626/ 1994).

Il ruolo del servizio prevenzione e protezione.

Pur essendo obbligo proprio del datore di lavoro, dirigente e preposto, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, le informazioni sono materialmente

fornite dal servizio di prevenzione e protezione che, tra l'altro, ha il compito di proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori (art. 9 del D.Lgs. 626/1994).

Obblighi di informazione del medico competente

- Ai sensi dell'art. 17, lett. e, f ed m del D.Lgs. 626/1994, il medico competente:
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti; fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
 - collabora all'attività di formazione e informazione.

9. Obbligo di formazione

La circostanza che la lett. s) dell'art. 3 del D.Lgs. 626/1994 imponga, tra le altre misure generali di prevenzione e protezione, l'obbligo di fornire adeguate istruzioni ai lavoratori, rivela la funzione strumentale della formazione quale misura di sicurezza fondamentale per l'acquisizione dei comportamenti corretti dei lavoratori, in particolare per far fronte ai rischi residui (circolare n. 30 del 1998 del Ministero del Lavoro).

Ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 626/1994 "il datore di lavoro o il dirigente assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3" - cioè i lavoratori a domicilio e quelli con contratto di portierato di diritto privato - del D.Lgs. medesimo "ricevano una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni".

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o del cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta, in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Ai sensi dell'art. 1 del D.M. 16 gennaio 1997, i contenuti della formazione dei lavoratori devono essere commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi e devono riguardare almeno:

- a) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- b) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;

Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La lettera g dell'art. 19 e l'art. 22, comma 4 del D.Lgs. 626/1994 stabiliscono che il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione adeguata e specifica in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, che sia comunque tale da assicurargli nozioni congrue sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Con il D.M. del 16 gennaio 1997 i contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono i seguenti:

- a) principi costituzionali e civilistici;
- b) legislazione generale e speciale in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata dei corsi per i rappresentanti dei lavoratori è di trentadue ore, fatte salve determinazioni diverse della contrattazione collettiva.

Formazione dei lavoratori incaricati di gestire l'emergenza

Ai sensi del quinto comma dell'art. 22 del D.Lgs. 626/1994, i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.

Documentazione dell'avvenuta formazione

L'attestazione della avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.

Informazione e formazione sulla segnaletica di sicurezza

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 494/1996, il datore di lavoro provvede affinché:

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia informato di tutte le misure adottate e da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva;
- b) i lavoratori siano informati di tutte le misure adottate riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva.

Il datore di lavoro provvede, inoltre, affinché il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed i lavoratori stessi ricevano una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che devono avere per oggetto soprattutto il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa comporti l'uso di gesti

o di parole specifiche, nonché i comportamenti generici e specifici da seguire.

10. Formazione e informazione in relazione a particolari situazioni di rischio

Nelle attività lavorative in settori che comportano un rischio particolare o rilevabile *a priori*, la normativa vigente dispone un livello specifico di formazione e informazione per quanto attiene all'uso di singole attrezzature, sia in quanto possibili fonti di rischio, sia come strumenti utili (e obbligatori !) per realizzare un livello accettabile di sicurezza. Per quanto attiene a settori di più stretta competenza veterinaria, basterà riferirsi alle attività che si svolgono in un macello, in uno stabilimento di lavorazione e trasformazione delle carni o altre derrate di O.A. e in un'azienda zootecnica, in cui il rischio può derivare dall'uso incorretto o incosciente di mezzi da taglio, di strumenti di contenzione o di protezione e fuga dall'aggressione di grandi animali o dalla movimentazione di carichi sospesi (linee di macellazione, ecc.).

Attrezzature di lavoro (ad esempio coltelli, attrezzi motorizzati per taglio, ecc.)

Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 626/1994, il datore di lavoro provvede affinché, per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza e relativa:

- a) alle condizioni di impiego delle attrezzature, anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature medesime;
- b) alle situazioni anormali prevedibili.

Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

Ai sensi dell'art. 38 dello stesso D.Lgs., il datore di lavoro si assicura che:

- a) i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;
- b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'art. 35, comma 5, ricevono un addestramento adeguato e specifico, che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi per ad altre persone.

I lavoratori si devono sottoporre ai programmi di formazione o di addestramento eventualmente organizzati dal datore di lavoro e sono tenuti a utilizzare le attrezzature di lavoro messe a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti.

Dispositivi di protezione individuale o DPI (ad esempio guanti e protezioni antitaglio)

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 43, lett. c), e) ed f) del D.Lgs. 626/1994, fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori, informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge e rende disponibili, nell'azienda ovvero unità produttiva, informazioni adeguate su ogni DPI.

Lo stesso datore di lavoro, inoltre, assicura una formazione adeguata e organizzata, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto ed efficace dei DPI.

I lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.

Movimentazione manuale dei carichi (ad esempio *movimentazione di mezzene, animali vivi, ecc*)

Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:

- a) il peso di un carico;
- b) la movimentazione corretta dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta, tenuto conto degli elementi di cui all'allegato VI del D.Lgs 626/1994.

Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata anche per i rischi derivanti da questa attività (art. 49, D.Lgs. n. 626/1994).

Videoterminali: esiste una normativa di prevenzione specifica, applicabile, ad esempio, per il lavoro amministrativo o di videocontrollo delle strutture e attività di interesse veterinario.

Agenti biologici

Ai sensi dell'art. 85 del D.Lgs. 626/1994, nelle attività per le quali la valutazione dei rischi evidenzia pericoli per la salute dei lavoratori derivanti da esposizione ad agenti biologici, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:

- a) i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati;
- b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione agli agenti biologici;
- c) le misure igieniche da osservare;
- d) la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego;
- e) le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici ;
- f) il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze.

L'informazione e la formazione di cui sopra sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione e devono essere ripetute con frequenza almeno quinquennale e, comunque, ogniqualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

Nel luogo di lavoro sono apposti in posizione ben visibile cartelli su cui sono riportate le procedure da seguire in caso di infortunio od incidente.

11. Obbligo di sorveglianza.

Il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto richiedono l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle norme e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e sull'uso dei mezzi di protezione collettivi ed individuali messi a loro disposizione. Pertanto essi sono tenuti non solo a predisporre le misure di sicurezza, ma anche a sorvegliare ed esigere che esse siano realmente impiegate (art. 4 del D.P.R. 547/1955; art. 4 del D.P.R. 303/1956; art. 4, quinto comma del D.Lgs. 626/1994).

L'obbligo di "esigere" l'uso dei dispositivi di sicurezza consiste non solo nella prescrizione continua di tale uso, ma anche nella minaccia di sanzioni disciplinari in

caso di inosservanza delle misure di sicurezza e, se necessario, nella effettiva irrogazione di dette sanzioni.

La giurisprudenza ha addirittura affermato che il datore di lavoro è responsabile di inosservanza delle normativa antinfortunistica anche quando si sia limitato ad irrogare una multa anziché una più grave sanzione, nonostante che a seguito della multa il lavoratore abbia continuato a rifiutare l'adozione delle misure di sicurezza (Cass. pen. 6 aprile 1993, n. 3160; Cass. pen. 25 ottobre 1991, n. 10730) o, ancora, quando il datore di lavoro non abbia posto in essere un controllo "...*continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino le norme antinfortunistiche, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle...*" (Cass. pen. 14 dicembre 2000, n. 13012).

Emblematica appare in tal senso la pronuncia della Suprema Corte secondo cui "...*le norme antinfortunistiche sono previste dal legislatore anche per prevenire le imprudenze del lavoratore e spetta incondizionatamente al datore di lavoro adottare i presidi di sicurezza previsti dalla legge o suggeriti dalla migliore tecnica del settore...*" (Cass. pen., 7 dicembre 2000, n. 12775).

La responsabilità è esclusa solo quando il lavoratore abbia posto in essere un atto del tutto imprevedibile ed esorbitante l'attività lavorativa. Detto principio è stato ribadito da una sentenza della Corte di Cassazione (3 novembre 1998, n. 11481), che afferma: "chi è responsabile della organizzazione e della sicurezza del lavoro, qualora assicuri complete misure di sicurezza, informazione compiuta ai dipendenti, predisposizione adeguata del sistema lavoro, deve poter contare sull'esatto adempimento delle regole di lavoro da parte dei lavoratori ... con uso normale di diligenza da parte degli stessi".

In questa medesima ottica, la giurisprudenza ha riconosciuto che l'obbligo di sorveglianza è meno rigido con riferimento a soggetti (ad esempio, operai specializzati) dotati di vasta esperienza (Cass. pen. 17 maggio 1993 n. 5064) ma, coerentemente, ha evidenziato che detto obbligo assume connotazioni particolarmente intense nel caso in cui il destinatario sia un lavoratore la cui situazione soggettiva richieda un'attenzione maggiore, ad esempio:

- il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro;
- il lavoratore di lingua straniera.

12. Valutazione dei rischi.

L'obiettivo della valutazione dei rischi consiste nel consentire al datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

12.1. Il quadro normativo

Anche l'obbligo di effettuare la valutazione del rischio e gli adempimenti documentali conseguenti (piano di sicurezza aziendale) è previsto e disciplinato dal D.Lgs. 626/1994, in particolare dall'art. 4, commi secondo (obbligo in genere), terzo (obbligo di tenere copia del documento scaturente dalla valutazione del rischio presso l'azienda), sesto (obbligo di effettuare la valutazione del rischio con la collabora-

zione del medico competente, del responsabile del servizio di protezione e prevenzione e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), nonché decimo (previsione di decreti ministeriali che dettino procedure standardizzate per le piccole e medie aziende).

A quest'ultimo riguardo si deve rilevare che il D.M. 5 dicembre 1996 prevede procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione, soprattutto per le aziende agricole e forestali che occupano fino a 10 addetti a tempo indeterminato, delle aziende della pesca fino a 20 addetti, delle aziende industriali fino a 30 addetti e delle altre aziende fino a 200 addetti, per le quali, in effetti, le stesse procedure sono più semplici.

La circolare del Ministero del lavoro n. 102 del 7 agosto 1995 fornisce ulteriori chiarimenti e riferimenti pratici sulla predisposizione del documento relativo alla valutazione dei rischi.

L'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e gli obblighi a questa conseguenti non sono delegabili.

12.2. Obbligo di effettuare la valutazione del rischio e redigere il piano di sicurezza

Il datore di lavoro - e non anche, espressamente, il dirigente ed il preposto - deve elaborare un documento contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa, l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguenti alla predetta valutazione, nonché il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (c.d. piano di sicurezza) in conseguenza della valutazione di cui sopra (art. 4, secondo comma, del D.Lgs. 626/1994).

L'obbligo della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del documento di cui sopra deve essere adempiuto dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (art. 4, sesto comma, D.Lgs. 626/1994).

Tale obbligo riguarda anche le piccole e medie aziende, per le quali (art. 4, nono comma, D.Lgs. 626/1994) è prevista l'emanazione di un decreto ministeriale che definisca "procedure standardizzate".

Il documento di cui sopra deve essere custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva (art. 4, terzo comma, D.Lgs. 626/1994) e può essere consultato dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 19, ultimo comma, D.Lgs. 626/1994).

Le aziende familiari o che occupano fino a 10 addetti non sono soggette all'obbligo di elaborare il documento contenente la valutazione dei rischi e il c.d. piano di sicurezza, ma sono tenute a autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati.

12.3. La pianificazione della sicurezza nel documento di valutazione dei rischi.

La pianificazione delle azioni finalizzate a soddisfare i requisiti di sicurezza è attuata mediante il Documento di Valutazione dei Rischi.

Il processo logico da seguire per la pianificazione della sicurezza, cui corrispondono adeguate parti del Documento, si articola nelle seguenti fasi:

- ◆ individuazione delle attività e delle modalità lavorative in relazione alle attrezzature utilizzate;
- ◆ analisi dei rischi connessi con le attività e le modalità di lavoro;
- ◆ applicazione dei presidi, modifica della modalità o delle attrezzature, variazione dell'organizzazione del lavoro secondo quanto previsto dalle leggi vigenti e consentito dalle tecnologie reperibili;
- ◆ analisi dei rischi residui (quelli che restano dopo aver applicato tutti i presidi detti al punto precedente);
- ◆ individuazione dei provvedimenti per l'eliminazione o la riduzione a livelli accettabili di tali rischi, mediante interventi tecnici, organizzativi e di formazione;
- ◆ programmazione e attuazione degli interventi individuati con priorità legate alla criticità delle diverse situazioni;
- ◆ pianificazione dei controlli per verificare l'efficacia di quanto attuato o per modificare le analisi ed i programmi stabiliti.

Obiettivo primario della valutazione dei rischi, dunque, è di fornire al datore di lavoro gli elementi tecnici necessari per assumere i provvedimenti utili a salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Considerazioni conclusive

Quanto disposto nel D. Lgs. 626/1994 (e successive modifiche e integrazioni) sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, di cui si è cercato di dare i criteri che sono alla sua origine e gli obiettivi che questa normativa intende conseguire, coinvolge tutte le attività produttive e non fa certo eccezione per i veterinari.

Come si è visto, infatti, detta normativa rappresenta per i veterinari ben più di un interesse puramente speculativo, in particolare per quelli che operano a vario titolo nell'ambito di strutture produttive che prevedono obbligatoriamente la presenza o la supervisione dei veterinari stessi, sia come beneficiari della normativa stessa, sia come responsabili della sua stessa applicazione. Rientrano sicuramente fra questi ultimi i veterinari dipendenti da aziende agricole, da macelli o impianti di trasformazione, in cui i veterinari stessi svolgono attività dirigenziali attinenti alla loro professionalità.

Del resto, fra le 27 attività industriali considerate insalubri con rischio per la sicurezza e la salute umana paragonabile a quello delle industrie chimiche e degli impianti nucleari sono già comprese almeno 7 attività che coinvolgono i veterinari: allevamenti di animali, stalle di sosta, macelli, allevamenti di larve, scuderie, maneggi, salumifici e impianti di trasformazione delle carni, senza voler sottolineare più di tanto le attività diverse che attengono a vario titolo alla problematica (e ai rischi !) BSE.

Anche nelle attività suddette, dunque, il datore di lavoro è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a "...tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" (art. 2087 c.c.), anche attraverso l'applicazione delle acquisizioni più recenti e più aggiornate sull'argomento.

E' evidente che l'applicazione di dette misure, per la loro complessità e per il loro stesso numero (per uno stabilimento di media grandezza, la normativa citata richiede complessivamente l'elaborazione di non meno di 50 diversi documenti !), non può essere realizzata personalmente dallo stesso imprenditore al quale, del resto, lo stesso D. Lgs. 626/1994 conferisce la possibilità di delegare alcuni adempimenti ed obblighi da esso derivanti.

In realtà, l'art. 4 del medesimo D.Lgs. dispone la designazione, da parte del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione che, coordinando l'impegno di uno o più addetti allo stesso, provvede (art. 9) all'individuazione dei fattori di rischio, delle relative misure di sicurezza e di salubrità degli ambienti di lavoro e all'elaborazione delle misure preventive e protettive, ma non ha dunque il compito di curare l'applicazione pratica e "quotidiana" delle procedure di sicurezza da lui stesso elaborate, tanto più se, come consente lo stesso D. Lgs. 626/1994, il suddetto responsabile può essere di provenienza esterna rispetto all'azienda.

In realtà, l'adozione *in campo* e il rispetto di dette procedure compete in via primaria al datore di lavoro e, soprattutto, alla figura del **dirigente** che, la giurisprudenza riconosce – come già si è detto - nel lavoratore che con la sua attività influisca sull'intera azienda o, nelle strutture produttive di grandi dimensioni, su un ramo rilevante di questa, e, in quanto tale, è soggetto di norma al solo datore di lavoro o a un suo rappresentante qualificato e delegato.

Da quanto detto scaturisce inevitabile (e fondata !) l'ipotesi che il veterinario che opera in un macello o in un'azienda agricola in posizione gerarchica subordinata ma con mansioni dirigenziali possa trovarsi investito di responsabilità civili e penali consistenti e derivanti da eventi conseguenti alla mancata incompleta o incorretta applicazione delle procedure di sicurezza imposte dal D. Lgs. 626/1994.

La giurisprudenza ancora relativamente scarsa su detta normativa e alcune aree di dubbio che tuttora persistono nell'interpretazione del testo in più punti di non facile e univoca comprensione (non si dimentichi che detto decreto è il risultato del recepimento di ben undici direttive comunitarie !) non autorizzano dunque ad "abbassare la guardia" per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità penali (e quindi personali !) al veterinario nell'esercizio delle proprie competenze professionali in ambienti e posizioni gerarchiche che ricadano nella competenza del D. Lgs. In questione.

RIASSUNTO

Gli AA. discutono l'applicabilità del D. Lgs. 626/1994 alle attività produttive che coinvolgono a vario titolo il veterinario.

The AA. discusses the applicability of L.D. 626/1994 about the safety and health at work to productive activities which anyway involve the veterinarian.

Les AA. discutent l'applicabilité du D.L. 626/1994 sur la sûreté et la santé pendant le travail aux activités productives qui impliquent le vétérinaire.