



La giurisprudenza Le evidenze al 16 maggio 2008

In questo numero puoi trovare:

- 1. La giurisprudenza -
le evidenze al 16-05-2008*
- 2. L'approfondimento -
Speciale sicurezza sui luoghi di
lavoro*
- 3. Volevamo scusarci con...*

TAR Lazio - Sez. III-quater - Sent. 27/02/2008 n. 3664

Studenti - Procedimento e sanzioni disciplinari

- sanzione disciplinare -

indicazione della durata - necessità

A prescindere dalle ragioni che hanno giustificato l'adozione di una sanzione disciplinare nei confronti di un alunno e dalla natura "simbolica" della sanzione stessa, è illegittima la sanzione che non indichi la durata della stessa.

Il termine di efficacia costituisce requisito essenziale a tutti i provvedimenti di durata, la cui mancata pre-fissazione vizia formalmente e sostanzialmente il provvedimento.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2026.htm>

Corte di Cassazione - Sez. Lavoro - Sent. 22/04/2008 n. 10352

Licenziamento - comportamento - processo civile (questioni processuali del) - ferie, permessi, malattia - prova - rinuncia

Il potere di acquisizione d'ufficio della prova ex art. 421 c.p.c. è oggetto di larga discrezionalità del Giudice che, sebbene non possa rimediare a violazione di regole inerenti all'onere della prova, può esercitarlo per la ricerca della verità e, così, è ammissibile che determini produzioni atte a supplire il deposito di copie illeggibili. Al lavoratore assente per malattia è consentito di mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione di ferie maturate, per sospendere il decorso del periodo di comportamento. In tal caso, ove una richiesta di ferie sia stata accolta od anche solo avanzata, la successiva rinuncia alla stessa deve essere esplicitata. Non sussiste il dovere del datore di lavoro di avvertire il lavoratore che il periodo di comportamento stia per compiersi.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2027.htm>

Corte Costituzionale - Sent. 16/05/2008 n. 146

Lavoro (rapporto di) - impiegato dello stato e pubblico in genere - retribuzione - ferie, permessi, malattia

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 224, della legge 266/2005 (legge finanziaria 2006), sollevata, in riferimento all'art. 3 della Costituzione, nella parte in cui prevede che tra le disposizioni riconosciute inapplicabili dall'articolo 69, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 165/2001, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994/1997 è ricompreso l'articolo 5, terzo comma, della legge 27 maggio 1949, n. 260, come sostituito dall'articolo 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90, in materia di retribuzione nelle festività civili nazionali ricadenti di domenica. Anche con riferimento alla norma denunciata, relativa al compenso per la perdita di un giorno di riposo nel caso in cui la festività civile coincida con la domenica, non è possibile effettuare una comparazione tra la categoria dei lavoratori che prestano la loro attività nelle pubbliche amministrazioni e quella dei dipendenti dai datori di lavoro privati, non sussistendo quella omogeneità di situazioni normative che renderebbe ingiustificata la diversa regolamentazione adottata.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2031.htm>

Corte di Giustizia delle Comunità Europee - Sez. IV - Sent. 15/05/2008 in causa C-147/06 e C-148/06

Obbligazioni e contratti della P.A. - procedimento amministrativo - offerte di contratto - verifica delle offerte anomale - esclusione automatica - incompatibilità con il diritto comunitario - limiti

Le norme fondamentali del Trattato CE relative alla libertà di stabilimento e alla libera prestazione dei servizi, nonché il principio generale di non discriminazione, ostano a una normativa nazionale che imponga tassativamente

alle amministrazioni aggiudicatrici, qualora il numero delle offerte valide sia superiore a cinque, di procedere all'esclusione automatica delle offerte considerate anormalmente basse rispetto alla prestazione da fornire, precludendo alle suddette amministrazioni aggiudicatrici qualsiasi possibilità di verificare la composizione di tali offerte richiedendo agli offerenti interessati precisazioni in merito a queste ultime.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2032.htm>

Corte di Cassazione - Sez. Lavoro - Sent. 08/04/2008 n. 9129

Impiegato dello Stato e pubblico in genere - personale docente - licenziamento - dispensa dal servizio per incapacità didattica - poteri della P.A. - dirigenza - competenza del dirigente scolastico - sussiste

La dispensa dal servizio per c.d. incapacità didattica di cui all'art. 512 D.Lgs. n. 297/1994 è atto di competenza del dirigente scolastico e non dell'amministrazione scolastica centrale e periferica. L'art. 513 del D.Lgs. n. 297/1994 nella parte in cui attribuisce all'amministrazione scolastica centrale e periferica la competenza ad emettere i provvedimenti di dispensa dal servizio deve ritenersi abrogato per incompatibilità dagli artt. 14 del D.P.R. n. 275/1999 e 25 del D.Lgs. n. 165/2001 i quali attribuiscono al dirigente scolastico la competenza in questione.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2040.htm>

Tribunale di Genova - Sez. Lavoro - Sent. 04/04/2008 n. 395

Lavoro (rapporto di) - personale ATA - direttore dei servizi generali e amministrativi (DSGA) - inquadramento - retribuzione - contrattazione collettiva

La determinazione del trattamento retributivo all'atto dell'inquadramento nel profilo dei DSGA non è regolato dall'art. 66, comma 6, del CCNL 1995 e dalle norme da questo richiamate. La fattispecie risulta espressamente ed esclusivamente regolata dall'art. 8 del CCNL 15.3.2001, norma speciale rispetto al precitato art. 66 e destinata a regolare la fattispecie del passaggio da responsabile amministrativo a DSGA in sede di prima applicazione.

(La sentenza va segnalata per la chiarezza espositiva e per la completezza delle argomentazioni giuridiche)

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2041.htm>

Corte di Cassazione - Sez. Lavoro - Sent. 26/03/2008 n. 7862

Processo civile (questioni processuali del) - chiamata in causa del provveditorato - mera articolazione organizzativa del Ministero - difetto di legittimazione passiva processuale

Il provveditorato agli studi è - era, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 347/2000, art. 6 comma 7° e dell'introduzione degli Uffici Scolastici Regionali - mera articolazione organizzativa del Ministero, in quanto tale privo di legittimazione passiva dal punto di vista processuale.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2010.htm>

Tribunale di Modena - Sez. Lavoro - Sent. 08/01/2008 n. 584/07

Lavoro (rapporto di) - impiegato dello Stato e pubblico in genere - maternità (tutela della) e congedi parentali - parto plurimo - moltiplicazione del periodo retribuito per intero - non spetta

Il D.Lgs. 151/2001 recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità disciplina sia il congedo parentale che spetta al lavoratore dopo la nascita dei figli sia il trattamento economico spettante durante tale periodo (artt. 32 e 34). Il CCNL del 24.7.2003 del Comparto Scuola (art. 12, comma quattro) prevede, con riferimento al trattamento economico, una disciplina più favorevole, che attribuisce al lavoratore il diritto all'intero trattamento retributivo per i primi trenta giorni di astensione dal lavoro. La disposizione in questione, nel fare riferimento all'art. 32, comma 1, lett a) del D.Lgs. n. 151/2001 già ricomprende l'ipotesi (prevista e disciplinata da detta norma) di parto plurimo, senza però consentire la moltiplicazione del periodo di astensione retribuito per intero: ove la norma contrattuale avesse voluto disporre una moltiplicazione o comunque un aumento della parte del periodo di congedo retribuito per intero in relazione al numero dei figli non avrebbe mancato di specificare tale diritto del lavoratore.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze2011.htm>

TAR Campania - Salerno Sez. II - Sent. 24/04/2008

Enti locali - Procedimento amministrativo - utilizzo locali scolastici da parte del comune - delibera comunale adottata senza partecipazione ed assenso dei consigli di circolo o di istituto - illegittimità

Ai sensi degli artt. 95 e 96 D.Lgs. 297/1994 (in particolare, il comma 4° dell'art. 96) gli enti locali possono utilizzare i locali scolastici per le attività che realizzino la funzione della scuola come centro di promozione culturale, sociale e civile, ma necessitano del previo assenso dei consigli di circolo o di istituto: le deliberazioni adottate in difetto di tale assenso sono viziose da illegittimità.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze1987.htm>

Tribunale di Ferrara - Sez. Lavoro - Sent. 08/02/2008 n. 322/07

Personale docente - rapporto di lavoro part-time - partecipazione alle attività funzionali all'insegnamento - assenza ingiustificata - retribuzione - trattenute stipendiali per le ore non prestate - legittimità - condizioni

È legittima la trattenuta stipendiale corrispondente alle ore che il docente avrebbe dovuto prestare a favore della istituzione scolastica per la partecipazione alle attività funzionali all'insegnamento, se l'amministrazione abbia previamente calendarizzato tali impegni specificando quelli ai quali il docente avrebbe dovuto partecipare e se la quantità di ore nel complesso richiesto al docente per gli stessi sia proporzionato alla "quantità" di part-time pattuito.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze1981.htm>

Corte dei Conti - Sez. Giur. Regione Lombardia - Sent. 21/03/2008 n. 209

Personale docente - principio di continuità didattica - assenze a singhiozzo dal servizio - responsabilità contabile e amministrativa - danno erariale - sussistenza - procedimento e sanzioni disciplinari - responsabilità dell'ispettore - non sussistenza

Vige nel comparto scuola il principio di continuità didattica in forza del quale, nell'interesse della comunità scolastica, e, in primo luogo, degli alunni, per ottenere il miglior rendimento formativo possibile, è necessaria la costante e continuativa presenza del docente nelle ore di servizio. Inoltre, una regola elementare di prudenza e correttezza valida per ogni prestatore di lavoro, ma a maggior ragione per il personale docente, impone di sottoporsi a pratiche terapeutiche idonee a garantire la continuità della prestazione del servizio.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze1980.htm>

Corte di Cassazione - Sez. Lavoro - Sent. 14/04/2008 n. 9814

Lavoro (rapporto di) - dirigenza - conferimento e revoca di incarichi dirigenziali - natura - atto e documento amministrativo - procedimento amministrativo - principi - esclusione - applicazione dei principi di buona fede e correttezza - violazione - responsabilità contrattuale - sussistenza - mansioni - demansionamento - danni in materia civile - mobbing - danno biologico - danno esistenziale - processo civile (questioni processuali del) - principio di autosufficienza del ricorso per cassazione - generica indicazione dei fatti posti a fondamento del ricorso - insufficienza a fondare la pretesa risarcitoria

Gli atti inerenti al conferimento degli incarichi dirigenziali sono esclusi dalla categoria degli atti amministrativi e vanno ascritti a quella degli atti negoziali, dovendosi quindi fare applicazione delle norme del codice civile in tema di esercizio dei poteri del privato datore di lavoro. Di conseguenza, il giudice (ordinario) può sottoporre a sindacato l'esercizio dei poteri, esercitati dall'amministrazione nella veste di datrice di lavoro, sotto il profilo dell'osservanza delle regole di correttezza e buona fede, siccome regole applicabili anche all'attività di diritto privato. Il rispetto di tali principi a cui è tenuta l'amministrazione datrice di lavoro "procedimentalizzano" l'esercizio del potere di conferimento (e revoca) degli incarichi, obbligando a valutazioni anche comparative, atte a consentire forme adeguate di partecipazione ai processi decisionali e ad esternare le ragioni giustificatrici delle scelte. La violazione di tali principi dà origine a responsabilità contrattuale.

<http://www2.indire.it/formazionedir/contenuti/corso/sentenze/sentenze1972.htm>

Tribunale di Pordenone - Sez. Lavoro - Ord. 21/12/2007

Personale docente - Procedimento e sanzioni disciplinari - Procedimento cautelare - sospensione cautelare facoltativa connotata da ragioni di particolare urgenza - competenza - ex art. 506, comma 4° D.Lgs. 297/1994 - è del Dirigente Scolastico, salva convalida del Dirigente preposto all'USR
Personale docente - Procedimento e sanzioni disciplinari - sospensione cautelare facoltativa - natura - non è provvedimento disciplinare, ma misura di carattere provvisorio
Personale docente - Procedimento e sanzioni disciplinari - sospensione cautelare facoltativa connotata da ragioni di particolare urgenza - valutazione dei presupposti di urgenza - da rapportarsi al momento della conoscenza pubblica dei fatti

In tema di sospensione cautelare facoltativa connotata da ragioni di particolare urgenza, la competenza ad adottare il provvedimento disciplinare è del Dirigente Scolastico, salva la necessaria convalida del Dirigente preposto all'USR: il 4° comma dell'art. 506 D.Lgs. 297/1994 parla infatti genericamente di "sospensione cautelare", non limitando la propria applicazione a quella di tipo obbligatorio.

<http://www2.indire.it/formazione/contenuti/corso/sentenze/sentenze1976.htm>



L'approfondimento

Speciale sicurezza sui luoghi di lavoro

Dedichiamo lo spazio dell'approfondimento di questo numero al D. Lgs. 81 del 9 aprile pubblicato in G.U. il 30 aprile 2008 con due contributi. Nel primo, Tonino Proietti offre uno spunto per l'avvio di una riflessione generale; nel secondo Andrea Bigli schematizza gli elementi del nuovo decreto legislativo riguardanti il sistema scuola.

PER UNA CORRETTA PISTA DI LETTURA DELLE NORME SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'entrata in vigore del D.Lgs. n.81/2008 obbliga la scuola nel suo complesso ad un duplice percorso di riflessione. Il primo è quella connaturato alla scuola intesa come luogo di lavoro che coinvolge oltre un milione di lavoratori, gli studenti quando svolgono attività assimilabile a quella lavorativa, diecimila datori di lavoro. Il secondo è quello che cerca di identificare, in modo definitivo ed inequivocabile, il ruolo attivo del sistema scolastico nella promozione sociale del valore e della centralità del lavoro e della sua sicurezza.

Certo è che questi due percorsi non occorre e non conviene intenderli in modo disgiunto. E' doveroso che la loro trattazione avvenga in modo organico e condotta in sinergia con le realtà del territorio e con gli enti che agiscono in esso svolgendo ruoli di assistenza, consulenza e sorveglianza.

Certo è inoltre che i valori della cultura della sicurezza non sono nuovi al sistema scolastico. Il ruolo del sistema-scuola nella promozione della cultura era elemento cardine già individuato ai tempi del D.Lgs. 626/94. Ma le preoccupazioni dell'adempimento, magari inseguendo prevalentemente solo gli aspetti formali, hanno tenuto defilato i termini squisitamente culturali ed educativi, caratterizzando la lettura del problema esclusivamente in modo "formal-normativistico", oserei dire di tipo "kelseniano" in cui si assisteva quasi alla prevalenza dell'aspetto sanzionatorio rispetto alle implicazioni organizzative e di metodo.

Ora l'integrazione degli elementi promozionali e culturali nella disciplina del sistema sicurezza, la dichiarazione esplicita di tutti questi elementi, nella Legge 123/2007 prima e nel D.Lgs. 81/2008 poi, consigliano di ripercorrere la lettura del sentiero normativo tenendo presente contemporaneamente tutti i lati della questione.

Il D. Lgs. n. 81/2008, come lo fu il D.lgs, 626/94, appartiene a quella tipologia di norme denominate "legislazione di sostegno". In questa categoria si ritrovano tutti i provvedimenti del diritto del lavoro, prime tra tutte la Legge n.300/70, meglio conosciuta come Statuto dei lavoratori, e la Legge n. 533/73 fonte della disciplina del processo del lavoro; provvedimenti che trovano direttamente nella carta costituzionale, ed anche nella spinta delle direttive comunitarie, il loro principio ispiratore. Provvedimenti che assolvono il ruolo di "riequilibrare" situazioni di disparità sostanziale presenti nel tessuto sociale in un determinato periodo storico, favorendo una lettura d'insieme del sistema normativo di riferimento, sulla base dei principi di parità stabiliti dalla Costituzione (art. 3).

Può sembrare quasi tautologico ricordare, a questo punto, come la cultura del lavoro sia l'asse portante del disegno costituzionale. E questo la Costituzione non lo indica solo con l'art. 1, ma lo ricorda ripetutamente con l'art. 4 (*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o un'attività che concorra al progresso materiale o spirituale della società*), l'art. 32 (*La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività*); l'art. 35 (*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.*) e soprattutto

con l'art 41 (*L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana ...*).

E lungo la strada segnata dall'impostazione costituzionale si devono poi richiamare le norme del Codice Civile degli artt. 2050 (*Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose. - Chiunque cagioni danno ad altri nello svolgimento di una attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare il danno*) e 2087 (*Tutela delle condizioni di lavoro. - 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 tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*).

Ed alla fine il ricordo della risposta normativa alle "patologie" operata dal Codice Penale con gli artt. 437 (*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*) e 451 (*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*) nonché con gli artt. 589 (*Omicidio colposo*) e 590 (*Lesioni personali colpose*) ove l'aver compiuto i menzionati reati in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro costituisce circostanza aggravante.

A questo punto si inserisce il D.Lgs. 81 con le norme che regolano le attività, i ruoli e le responsabilità dei vari soggetti che vivono l'organizzazione lavorativa.

Questo breve quadro d'insieme della normativa è la risposta che mette in campo la Repubblica "per rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese" (Costituzione art. 3, comma 2) sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In questo scenario, al sistema scolastico è affidato un ruolo significativo, un ruolo che dovrà essere svolto vivendo allo stesso momento anche gli aspetti "organizzativi" e tecnici della disciplina; un ruolo che, partendo dalle esperienze già maturate, dovrà essere svolto con l'ausilio di tutte le sinergie possibili; un ruolo che dovrà permettere il miglioramento delle condizioni negli ambienti di lavoro anche mediante lo svolgimento di una didattica permeata dai valori della cultura del lavoro e della legalità.

Utile sarà quindi quanto di buono è stato già realizzato dalle scuole e per le scuole, e quanto ancora dovrà essere realizzato in attuazione dell'art. 4 comma 7 della Legge 123/2007.

Come si vede è una strada lunga e complessa che passa anche attraverso la redazione di un nuovo Decreto Ministeriale attuativo specifico per la scuola (di cui all'art. 3 comma 2 del D.Lgs 81) in cui si auspica che possano trovare soluzione la maggior parte delle questioni rimaste insolute nella precedente disciplina.

Sicuramente avremo modo di riparlare.

Tonino Proietti

**NOVITA' IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO INTRODOTTE DAL D.Lgs. 9
Aprile 2008, n. 81**

Il D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 108/L alla G.U. n. 101 del 30 Aprile 2008, prevede l'entrata in vigore:

- dal 15 Maggio 2008: le disposizioni generali (15 giorni dopo la data di pubblicazione);
- dal 29 luglio 2008: le disposizioni di cui agli articoli 17, comma 1, lett. a), e 28, nonché le altre disposizioni in tema di valutazione dei rischi che ad esse rinviano, ivi comprese le relative disposizioni sanzionatorie (novanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale);
- le disposizioni di cui al titolo VIII, capo IV, entrano in vigore alla data fissata dal primo comma dell'art. 13, paragrafo 1, della direttiva 2004/40/CE; le disposizioni di cui al capo V del medesimo titolo VIII entrano in vigore il 26 Aprile 2010.

Si riportano di seguito, a titolo informativo, le principali novità introdotte dallo stesso D.Lgs. n.81/2008, riferite al Titolo I – Principi comuni.

DISPOSIZIONI INNOVATIVE INTRODOTTE DAL T.U. N. 81/2008	CONTENUTO DELLE NOVITA'
Art. 2, c.1, lett. e)	<p><<Preposto>>: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.</p> <p><i>(Nelle istituzioni scolastiche rivestono la funzione di "Preposto", il Direttore SGA nei confronti del Personale ATA posto alle sue dirette dipendenze e i Docenti nei confronti dei propri studenti. n.d.r.)</i></p>
Art. 2, c.1, lett. o)	<p><<Salute>>: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.</p>
Art. 3, c.2	<p>Nei riguardi (...) degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado (...) le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati ai sensi (...); decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni del presente decreto.</p>
Artt. dal 5 al 9	<p>Istituzione di organismi interministeriali, di indirizzo politico, consultivi e di coordinamento con Enti pubblici, che hanno compiti di prevenzione, formazione, vigilanza, salute e sicurezza</p>
Art. 11, c. 1, lett. c)	<p>Finanziamento delle attività degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale finalizzata all'inserimento in ogni attività scolastica ed universitaria, nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale di specifici percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche volti a favorire</p>

	<p>la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza nel rispetto delle autonomie scolastiche</p>
<p>Art. 11. c. 4</p>	<p>Ai fini della promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro è facoltà degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale inserire in ogni attività scolastica ed universitaria, nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche ulteriori rispetto a quelli disciplinati dal comma 1, lettera c) e volti alle medesime finalità.</p> <p>Tale attività è svolta nell'ambito e nei limiti delle risorse disponibili degli istituti</p>
<p>Art. 16, c. 1, c.2 e c. 3</p>	<p>La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:</p> <p>v. comma 1, lettere da a) ad e).</p> <p>Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.</p> <p>La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.</p>
<p>Art. 18, c. 1, lett. r)</p>	<p>Comunicare all'INAIL (...), a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.</p>
<p>Art. 19, c. 1</p>	<p>Obblighi del preposto. V. Comma 1, lettere da a) a g).</p>
<p>Art. 20, c. 2, lett. h)</p>	<p>I lavoratori devono in particolare:</p> <p>(...)</p> <p>h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.</p>
<p>Art. 25, c. 1, lett. c)</p>	<p>(Il Medico Competente , nominato nei casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008,n.d.r.):</p> <p>(...)</p> <p>Istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui alla lettera f), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia.</p>

<p>Art. 26, c. 3</p>	<p><i>(Presenza di cantieri a scuola, n.d.r.)</i></p> <p>Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.</p> <p><i>(Prima che un cantiere entri a scuola è indispensabile che il dirigente scolastico e il responsabile della ditta che eseguirà i lavori elaborino congiuntamente, tra l'altro, il Documento di Valutazione dei Rischi Interferenziali;n.d.r.)</i></p>
<p>Art. 28, c. 1, c. 2 e c. 3</p>	<p><i>(E' stato ampliato l'ambito oggettivo della Valutazione dei Rischi; n.d.r.)</i></p> <p>La valutazione dei rischi (...), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.</p> <p>v. c.1, c. 2 e c. 3.</p>
<p>Art. 29, c. 4</p>	<p>Il documento di cui all'art. 17, comma 1, <i>(Documento di Valutazione dei Rischi, n.d.r.)</i>, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3 <i>(Documento di Valutazione dei Rischi Interferenziali n.d.r.)</i>, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi <i>(quindi, per le istituzioni scolastiche, il D.V.R. deve essere custodito presso ciascun plesso, succursale, sezione staccata di competenza; n.d.r.)</i>.</p>
<p>Art. 36, c. 14</p>	<p>(Libretto Formativo del Cittadino)</p> <p>Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.</p>
<p>Art. 55, c. 1 e c. %</p>	<p>Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente <i>(sono state pesantemente inasprite; n.d.r)</i></p> <p>V. comma 1, dalla lettera a alla lettera o).</p> <p>V. comma 5.</p>

Art. 56, comma 1	Sanzioni per il preposto V. comma 1, lettera a e b)
Art. 59, comma 1	Sanzioni per il lavoratore V. Comma 1, lettere a) e b) <i>(In particolare, si pone in evidenza che i lavoratori sono puniti con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 20, comma 2, lettera h), concernente l'obbligo da parte dei lavoratori di "partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro"; n.d.r.)</i>

Andrea Bigli

Volevamo scusarci con...

... **l'Avv.to Laura Paolucci** perché, per un mero errore materiale, non è comparsa la sua firma in calce all'articolo "Della "giuridicizzazione" della vita scolastica - Ovvero paese che vai contenzioso che trovi" presente nel numero scorso.

... **i lettori** perché il presente numero esce privo di alcune rubriche a causa del "dilungarsi" dei pezzi precedenti.
