

**PREVENZIONE, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO – MISURE ANTIRAPINA (Pos. LL/9020.E)
SICUREZZA ANTICRIMINE (Pos. 227/272)****Valutazione del “rischio-rapina” ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 – “Linee - guida” ABI**

Si informano gli Associati che ABI ha predisposto un documento contenente le “linee guida” per la valutazione del “rischio-rapina” in banca, in attuazione del disposto di cui all’art. 4, comma 2, del D.Lgs n. 626/1994 (v. allegato), portato preventivamente a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nell’ambito della Commissione nazionale per la sicurezza.

Come è noto, la necessità di annoverare anche i fenomeni criminosi (e segnatamente l’evento “rapina”) tra i rischi considerati dal legislatore quale oggetto dell’obbligo di valutazione preventiva incombente sul datore di lavoro (da assolvere attraverso l’elaborazione del documento previsto dal comma 2 dell’art. 4 del citato D.Lgs. n. 626) si è posta a seguito della modifica apportata al comma 1 dello stesso art. 4 dalla legge n. 39 del 2002 (Legge comunitaria del 2001)¹.

Con il menzionato intervento legislativo - emanato per dare attuazione ad una sentenza della Corte di Giustizia Europea² - l’originario art. 4 è stato riscritto con una formulazione, per così dire, “onnicomprensiva” dei rischi da considerare nell’ambito della predetta valutazione.

Ai sensi della menzionata norma – nel testo oggi vigente – sul datore di lavoro, infatti, incombe l’obbligo di valutare “*tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari...*”.

La nuova disposizione, pertanto, superando la tradizionale logica prevenzionistica, correlata ai soli “rischi professionali” – ossia a quei rischi che trovano diretta ed immediata origine nel processo produttivo – considera qualsiasi situazione esistente nell’ambiente di lavoro suscettibile di arrecare pregiudizio alla salute e alla sicurezza dei lavoratori ivi occupati.

Successivamente al già ricordato intervento legislativo – in conseguenza del quale le problematiche connesse alla valutazione del rischio in parola hanno cominciato ad assumere una valenza più definita sotto il profilo delle misure da adottare in una prospettiva di tutela preventiva della salute dei lavoratori bancari – di “rischio-rapina” si è parlato, per la prima volta, anche nell’ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro di settore.

In occasione dell’ultimo rinnovo contrattuale, le parti nazionali hanno, infatti, deciso di introdurre una specifica clausola (art. 22 dell’accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005) nella quale - proprio traendo argomento dall’intervenuta modifica legislativa - si sono date atto “*che le imprese bancarie considereranno il “rischio-rapina” ai fini del documento di valutazione di cui all’art. 4 del D.Lgs. n. 626 del 1994*”.

Ai fatti – normativi e negoziali – ora ricordati occorre poi aggiungere, quale fattore da cui è derivata una ulteriore spinta a considerare l’evento rapina anche *sub specie* valutazione dei rischi *ex* 626/1994, la forte attenzione manifestata nei confronti di tale fenomeno, con specifico riguardo al settore bancario, anche da parte degli Organismi istituzionali (in particolare magistratura e servizi ispettivi delle Asl) competenti a verificare e controllare il corretto e puntuale adempimento degli obblighi posti dal legislatore a carico dei datori di lavoro, per la tutela della salute dei lavoratori e delle condizioni di lavoro in genere.

E’, quindi, nell’ambito di questo più ampio contesto che si è reso necessario approfondire e definire le metodologie per una corretta valutazione, ai fini in parola, del “rischio-rapina”.

* * *

Il documento ABI – elaborato dalla Sottocommissione permanente per la safety in collaborazione con il Gruppo di studio tecnico per la sicurezza – costituisce l’atto conclusivo di un lavoro avviato da tempo, rivelatosi particolarmente complesso soprattutto a causa della difficoltà di collocare correttamente l’evento “rapina” tra quelle situazioni che vengono, *lato sensu*, intese come generatrici di pericolo e/o danno per la salute dei lavoratori occupati in azienda e che siano, evidentemente, da ricondurre all’attività produttiva della stessa.

Si pensi ai profili eziologico e della prevedibilità dell’evento, in relazione ai quali il “rischio-rapina” indubitabilmente rimane, e deve essere mantenuto, ben distinto dai rischi tipici connessi all’attività produttiva dell’azienda.

D’altro canto, che questa sia la peculiarità del rischio in questione – peculiarità che incide necessariamente sulle modalità con le quali procedere alla relativa valutazione, soprattutto per quel che concerne la prevedibilità e la prevenibilità dello stesso da parte del solo datore di lavoro, nonché dell’adozione delle opportune misure preventive e di protezione – è stato più volte chiarito dalla stessa Cassazione, con riferimento al precetto contenuto nell’art. 2087 c.c., in forza del quale il generale obbligo di tutela antinfortunistica gravante sull’imprenditore va esteso anche alle ipotesi di danno e/o pericolo connesse all’attività criminosa di terzi³, sia pur nella consapevolezza che il rischio *de quo* non può essere direttamente collegato o ascritto all’imprenditore medesimo.

Nelle “Linee guida” ABI questo specifico carattere del “rischio-rapina” viene, pertanto, assunto quale fondamentale dato di partenza per procedere alla relativa valutazione, in ottemperanza del citato obbligo di legge. Obbligo – giova ricordare in questa sede – la cui violazione è fonte, per il datore di lavoro⁴, di responsabilità sul piano penale (cfr. art. 89, comma 1, del d. lgs. n. 626/1994).

¹ Cfr. al riguardo la circolare ABI, serie Lavoro, n. 32 del 19 aprile 2002.

² Corte di Giustizia, 15 novembre 2001, C-49/00, in “Not. Giurisp. Lav.”, 2001, p. 827.

³ Cfr. in tal senso Cass., 3 settembre 1997, n. 8422, in “Not. giurisp.lav.”, 1997, p. 744; Cass., 23 maggio 2003, n. 8230, ibidem, 2003, p. 575.

⁴ Va, altresì, ricordato che l’obbligo di valutazione dei rischi è tra quelli che – per espressa previsione di legge (cfr. art. 1, comma 4-ter, D.Lgs

La natura del “rischio-rapina”

Le indicazioni contenute nel citato documento – che, in coerenza con una prassi associativa ormai consolidata, potranno costituire un utile parametro di riferimento per gli Associati, al fine di favorire l’adozione di un comportamento unitario e condiviso da tutto il settore – si aprono con una “premessa” nella quale viene sottolineata ed approfondita la “speciale” natura del rischio-rapina – quale rischio rientrante nella più vasta fenomenologia dei rischi derivanti da atti criminosi di terzi – rispetto a situazioni e/o fenomeni che sono invece connessi e connaturati alle attività normalmente svolte dai lavoratori nell’impresa.

L’aspetto che, a questo riguardo, viene maggiormente evidenziato è quello costituito dalla natura “esogena” del rischio-rapina, a cagione della quale l’attività di prevenzione e repressione appartiene istituzionalmente alle Autorità pubbliche preposte alla tutela della sicurezza dei cittadini in genere. Ciò, naturalmente, non esonera il Datore di lavoro dall’obbligo di adottare, all’interno dell’azienda, misure di prevenzione e protezione per la salute dei propri dipendenti. Anzi, sul punto si ricorda - a conferma della forte sensibilità con cui il fenomeno della criminalità viene seguito nel settore – che ABI, in collaborazione con tutte le banche che operano sul territorio, ha sottoscritto (e continua a sottoscrivere) con le Prefetture e con le Forze dell’ordine, Protocolli d’intesa finalizzati a prevenire la criminalità in banca.

Sotto il profilo prevenzionistico, tuttavia, le caratteristiche del rischio in parola – che, per le ragioni appena ricordate, sfugge ad un giudizio di normale e ordinaria prevedibilità e ad una certezza di prevenibilità – non possono non incidere sul grado di responsabilità che incombe sul datore di lavoro, al punto che, nella soggetta materia, il principio della “massima sicurezza tecnologicamente fattibile”, che la giurisprudenza ha desunto in via generale dal precetto contenuto nel citato art. 2087 c.c., deve essere letto - anche in coerenza con quanto affermato dalla Corte Costituzionale – nel senso che il dovere di protezione può ritenersi adeguatamente soddisfatto facendo riferimento ad uno *standard* di sicurezza meno stringente e più aderente a ciò che viene generalmente praticato nel settore.

La valutazione delle probabilità di accadimento e del danno

Chiariti questi importanti aspetti che attengono alla natura – e quindi al modo in cui si configura il rischio in parola – il documento affronta, sotto il profilo sistematico e del metodo, i due profili che, in sede di applicazione, presentano elementi di estrema delicatezza: 1) la valutazione delle probabilità di accadimento; 2) la valutazione del danno.

Quanto alla **valutazione delle probabilità di accadimento** dell’evento, un primo riferimento è costituito dallo “strumento di supporto per la valutazione del rischio-rapina” - elaborato da un apposito Gruppo di lavoro di ABI – attualmente in fase di sperimentazione.

In particolare, nel documento vengono richiamati i parametri adottati da tale strumento (per il cui approfondimento si rinvia direttamente alla lettura delle “linee guida”), precisandosi, ad ogni modo, che esso non offre una certezza deterministica dell’evento, ma fornisce, sulla base di dati statistici storici, delle mere indicazioni di probabilità e rappresenta un’integrazione di quanto già messo in campo dalle aziende bancarie attraverso l’adozione dei menzionati “Protocolli d’intesa”.

Nello stesso paragrafo - ricordate le necessarie (ed irrinunciabili) esigenze di segretezza connesse alla gestione della materia - vengono indicati i criteri relativi alla corretta individuazione dei **lavoratori potenzialmente esposti**⁵ al “rischio-rapina” (appartenenza a “gruppi omogenei”, collocazione in sedi di lavoro interessate, presenza di denaro o contanti nel processo di lavoro, maggiore o minore contatto con la clientela).

Relativamente alla **stima/valutazione del danno**, vengono individuate due tipologie di “danno”, a seconda che si tratti di lesioni di organi fisici, ovvero di disturbi di natura psichica.

Rispetto alla prima, è opportuno segnalare che la statistica degli ultimi anni indica che le lesioni fisiche subite dai dipendenti sono di bassa probabilità e, di norma, con pochi giorni di prognosi, mentre per la seconda sono ancora rari gli studi epidemiologici con risultati consolidati e generalmente condivisi.

Considerata la novità del fenomeno, sotto il profilo della valutazione *ex D.Lgs. n. 626/1994*, nel documento si insiste anzitutto sulla opportunità di un’attività informativa basata sulla conoscenza del rischio, cui è funzionale la predisposizione/implementazione, ed il costante aggiornamento (almeno ogni triennio), di un archivio dati-aziendale, da coordinare con l’Osservatorio dell’ABI sulla sicurezza fisica (OSS.I.F.). Nel suddetto archivio potranno confluire informazioni di vario genere, purché utili ed idonee in concreto ad acquisire esperienza in materia di “danni alle persone” (nominativi di soggetti coinvolti, individuazione dei gruppi omogenei di appartenenza dei lavoratori, livello di aggressività delle minacce, danni fisici subiti, numero di giorni di malattia successivi all’evento, etc.).

Misure di prevenzione e protezione

Calandosi in un’ottica più squisitamente prevenzionistica – ossia maggiormente adesiva e coerente con i precetti di cui al D.lgs. n. 626/1994 – il documento si sofferma sulle misure di prevenzione e protezione conseguenti alla valutazione del rischio (ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto), classificate a seconda che siano destinate: a) alla riduzione delle probabilità di accadimento (per la cui individuazione si fa riferimento ai citati Protocolli d’intesa, nonché allo “strumento di supporto per la valutazione del “rischio-rapina”); b) alla mitigazione del danno.

Quest’ultimo aspetto viene sviluppato su quattro punti, o aree di intervento

Il primo attiene alle **misure di sicurezza**, la cui adozione è finalizzata tanto a ridurre la probabilità di accadimento, quanto a limitarne in modo significativo le eventuali conseguenze.

Nell’ambito delle misure che assolvono una funzione preventiva – intesa nella sua accezione più lata – quanto agli effetti che possono conseguire all’evento criminoso, occupano un posto di assoluto rilievo gli adempimenti in materia di **informazione e formazione** dei lavoratori, da assolvere in attuazione degli artt. 21 e 22 del D.lgs. n. 626/1994.

n. 626/1994) – non possono essere delegati dal Datore di lavoro ad altri soggetti.

⁵ Va chiarito che tra i lavoratori nei cui confronti le presenti misure trovano applicazione, si intendono ricompresi anche coloro che svolgono la propria attività lavorativa in azienda in forza di un rapporto di lavoro c.d. “atipico” (ad es. lavoratori a progetto, titolari di un rapporto di somministrazione, etc.), nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa.

E' questa l'area alla quale le imprese del credito – anche con l'ausilio di ABI – dovranno dedicare una particolare attenzione, sul presupposto che, proprio in considerazione della sua natura, il “rischio-rapina” propone momenti di forte criticità, specie sotto il profilo dell'adeguatezza dei comportamenti da tenere nelle diverse fasi in cui l'evento criminoso si articola (o potrebbe, in concreto, articolarsi).

Quanto all'**informazione**, si evidenzia come il relativo obbligo possa essere validamente ed efficacemente assolto attraverso l'elaborazione di un documento aziendale contenente indicazioni (di natura prevalentemente comportamentale) in materia di sicurezza. A tale scopo un utile supporto può essere costituito dalla “Guida antirapina per il personale di sportello”, recentemente realizzata da ABI, tramite il Gruppo di studio tecnico per la sicurezza, con la collaborazione della Polizia di Stato e dei Carabinieri.

Più complessa – anche perché ci si muove, allo stato, su un terreno ancora sostanzialmente inesplorato – è la fase da dedicare alla **formazione** dei dipendenti interessati dall'evento.

Un chiarimento preliminare viene introdotto nel documento in ordine all'individuazione dei destinatari.

Una prima fascia di dipendenti, cui somministrare la formazione in materia, è rappresentata dal personale addetto al c.d. “front-office”. Per costoro può essere sufficiente una “formazione a distanza”, erogabile con strumenti informatici, supportati da un *tutor*, a condizione che – si chiarisce nel documento – nell'erogare i relativi moduli sia prevista una verifica circa l'efficacia dell'apprendimento e il raggiungimento di una adeguata platea di soggetti interessati.

All'interno della generalità dei lavoratori appena indicati è fatta poi salva per l'impresa la possibilità di erogare la formazione anche attraverso interventi in aula. E' evidente che tale ulteriore modulo potrà riguardare gli specialisti delle funzioni aziendali che gestiscono la materia e coloro che, tra quelli sopra indicati, risultino più esposti al rischio in parola: a titolo di esempio vengono considerati, a tali fini, i responsabili di sportello e gli addetti alla gestione delle emergenze che operino in contesti ove risulta più probabile il verificarsi dell'evento (ad esempio il salone).

Il documento elaborato da ABI approfondisce e propone indicazioni anche in merito ai contenuti della formazione: in particolare, dovrà essere adeguatamente considerato il fattore psicologico, attraverso l'utilizzo di moduli che favoriscano, da parte degli interessati, la “interiorizzazione” delle dinamiche di comportamento.

La formazione potrà quindi comporsi di una parte generale, o preventiva (incentrata soprattutto sui comportamenti da tenere nelle fasi “pre e post rapina”, soprattutto al fine di minimizzare gli effetti negativi) e di una parte speciale (più qualificata anche per quanto attiene ai soggetti fruitori) da affidare a specialisti, in grado di proporre e insegnare anche principi che attengono alla gestione dello stress di origine relazionale.

A questo riguardo si segnala che sono in fase di definizione alcune proposte formative, che ABI sta realizzando in collaborazione con ABI Formazione, volte a soddisfare le diverse istanze di formazione sopra illustrate, di cui verrà data notizia, più in dettaglio, con apposite circolari.

Una ulteriore area individuata nel documento è poi costituita dalle misure di **primo soccorso**, in merito alle quali è previsto un coinvolgimento del medico competente (se nominato) al fine di integrare la formazione - anche con specifico riguardo a questa nuova tipologia di rischio - del personale incaricato del primo soccorso, da effettuare eventualmente in occasione degli interventi formativi previsti in materia dal decreto interministeriale n. 388/2003.

L'ultima “zona” di intervento è quella costituita dalle misure di **natura sanitaria** e di **supporto**.

Al riguardo il documento muove da una importante precisazione: e cioè che, trattandosi di rischio non rientrante tra i c.d. “rischi specifici”, per esso non trova applicazione, *de iure*, l'obbligo di sorveglianza sanitaria (ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 626/1994). Peraltro, al di là di tale considerazione di tipo giuridico, altri argomenti consentono di escludere per i soggetti esposti al “rischio-rapina” una generalizzazione della predetta sorveglianza: *in primis* la possibilità di ritenere adeguatamente presidiato il rischio laddove siano state adottate le ricordate misure preventive, ed ancora l'assenza di studi consolidati dai quali emerga che una generalizzazione dell'obbligo per tutti i soggetti indistintamente possa costituire un valido ed idoneo strumento di prevenzione.

Nondimeno, sempre in coerenza con il vigente regime normativo, un intervento medico – di tipo sia preventivo che successivo all'evento – può essere ammesso, soltanto a richiesta del dipendente interessato (ai sensi dell'art. 17, lett. i), del D.Lgs. n. 626/1994) e al ricorrere di condizioni che giustificano la richiesta medesima.

Nel documento è prevista altresì per l'azienda la facoltà di prevedere, sia pure nel rispetto della riservatezza e della volontarietà dell'iniziativa medesima, misure e/o interventi a carattere specialistico, anche attraverso il ricorso alle competenti strutture pubbliche.

Sempre in questo quadro, e rispettando comunque la volontarietà del ricorso alle relative misure, è prevista la possibilità di fornire agli interessati - attraverso le strutture già esistenti (in particolare il medico competente) - un “primo supporto psicologico”, ovvero “interventi sanitari di screening”, anche mediante appositi questionari per la raccolta di informazioni sullo stato soggettivo e psicologico dei lavoratori.

L'ultima parte del documento (“situazioni particolari”) è volta ad apprestare una particolare tutela, sempre su un piano sanitario, a favore di situazioni e/o soggetti per i quali risulti necessario un trattamento differenziato (es. lavoratori appartenenti a categorie protette, ovvero soggetti affetti da patologie che possono essere aggravate dall'evento). In tale contesto un'attenzione e un trattamento particolari vengono infine riservati alle “lavoratrici gestanti”, in attuazione di quanto previsto dalla speciale disciplina di legge sulle “lavoratrici madri”.

Allegato

AG-IAC/ql
8-6-14