



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna

ATTI DEL CONVEGNO

Relatore
Avv. Rolando Dubini

VENERDI 14 OTTOBRE 2011 – ORE 15.00
Sala dell'Ordine

CANTIERE EDILI ALL'INTERNO DI STABILIMENTI PRODUTTIVI FRA ART. 26 E TITOLO IV DEL D.Lgs. 81/2008

Il tema del cantiere edile temporaneo o mobile all'interno di uno stabilimento produttivo è sempre un ambito molto critico e per sua natura controverso: le variabili dettate dalla norma sono innumerevoli e possono dar luogo a situazioni di conflitto tra sistemi, tra procedure di sicurezza (DUVRI e PSC) e relative modalità di attuazione. Scopo di questo seminario è, pertanto, quello di effettuare una valutazione integrata e comparativa dei vari campi di applicazione del decreto legislativo D.Lgs 81/2008 e s.m.i. evidenziando criticità e possibili soluzioni per il binomio stabilimento produttivo - cantiere edile temporaneo o mobile.

15.00 REGISTRAZIONE DEI PARTECIPANTI

15.10 SALUTO AI PARTECIPANTI

Dott. Ing. Felice Monaco *Presidente dell'Ordine degli Ingegneri di Bologna*

Dott. Ing. Franca Biagini *Referente della Commissione Sicurezza nei cantieri*

MODERATORE

Dott. Ing. Andrea Zaratani

Responsabile della Commissione Sicurezza nei cantieri

15.20 RESPONSABILITA' DELL'AZIENDA COMMITTENTE e DELEGHE

(datore di lavoro, committente, responsabile dei lavori)

Avv. Rolando Dubini *Avvocato specializzato in diritto penale del lavoro, sicurezza e salute dei lavoratori*

16.10 IL CANTIERE SENZA IL COORDINATORE PER LA SICUREZZA: Art. 26, Titolo IV, POS, DUVRI

Dott. Ing. Giuseppe Semeraro *Gruppo di lavoro sul D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.*

17.00 *pausa caffè*

17.15 IL CANTIERE CON IL COORDINATORE PER LA SICUREZZA: Art. 26, Titolo IV, PSC, POS, DUVRI

Dott. Ing. Giuseppe Semeraro *Gruppo di lavoro sul D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.*

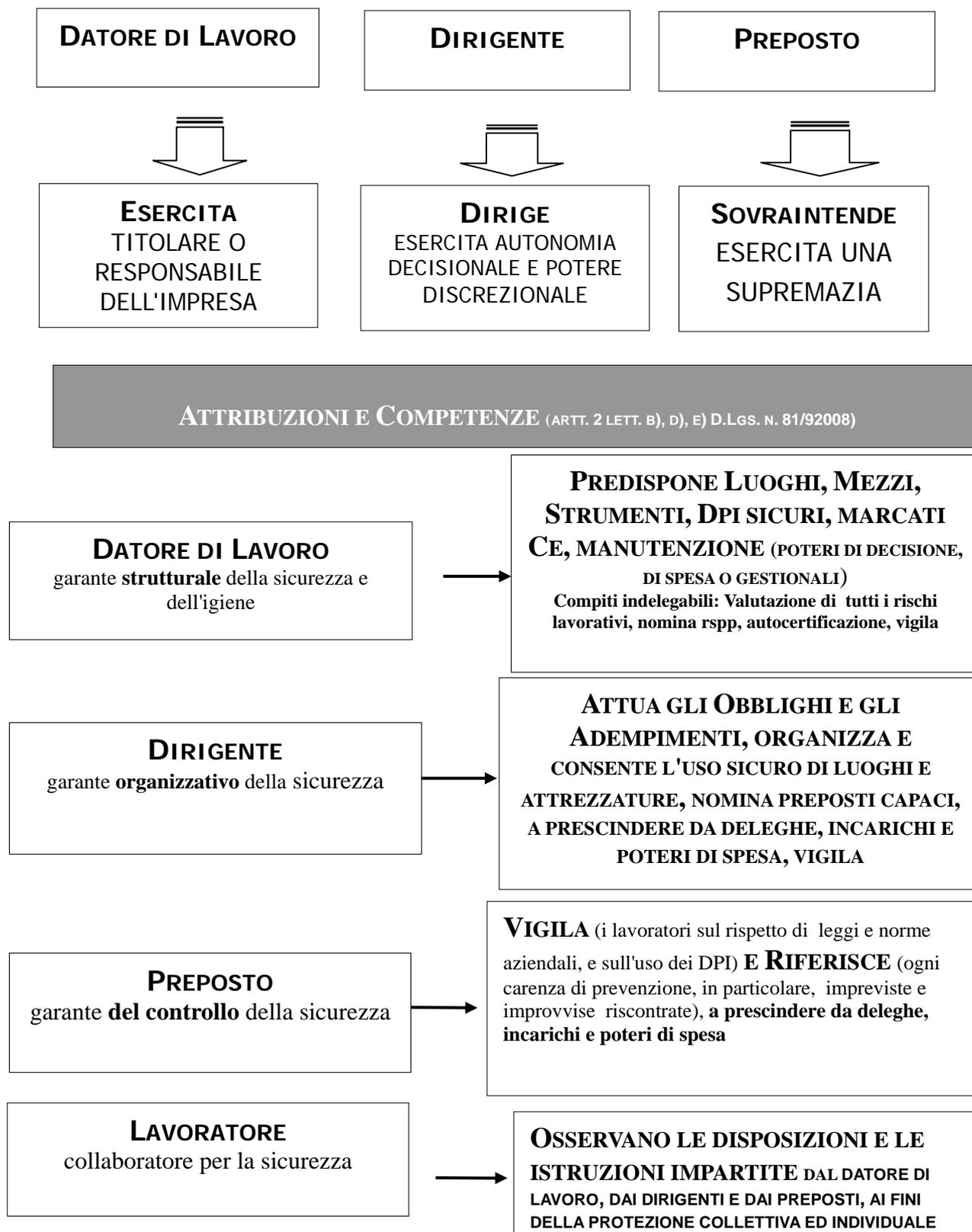
18.15 IL PUNTO DI VISTA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

Dott. Ing. Domenico Vinciguerra *AUSL di Bologna*

19.00 Dibattito e risposte alle domande

1.2 I soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. n. 81/08: compiti, obblighi, responsabilità.

1.2.1 Il Datore di lavoro, i Dirigenti e i Preposti: la ripartizione degli oneri prevenzionistici all'interno della gerarchia aziendale



La gestione programmata della sicurezza e igiene del lavoro, prescritta dagli articoli 15 comma 1 lett. b) e artt. 17 c. 1 lett. a) e 28 c. 2 lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008, richiede il **coinvolgimento attivo e operante, e la partecipazione continua e consapevole di tutti i soggetti presenti in azienda**, che sono ritenuti ex lege responsabili della propria e altrui sicurezza, non solo nei termini di adesione alle norme stabilite e penalmente sanzionate, ma soprattutto, e in modo essenziale, nei termini di condivisione e interiorizzazione dei principi tecnico-culturali della prevenzione, della protezione, della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro. In questo modo la ripartizione degli oneri prevenzionistici (penalmente sanzionati) si modella sui ruoli "effettivamente" ricoperti all'interno della gerarchia aziendale: **l'imputazione di quote decrescenti dell'obbligazione di sicurezza avviene secondo una precisa scala gerarchica (che è quella aziendale).**

Gli articoli 2 lett. b), 17 e 18 del D.Lgs. n. 81/2008 pongono come **perno dell'obbligo antinfortunistico il datore di lavoro** (Deidda parla di Centralità), che deve, qualora lo richieda la dimensione dell'azienda, strutturare l'organizzazione in modo che i compiti siano distribuiti tra più persone, che incarnano le diverse funzioni aziendali dei dirigenti e dei preposti, affinché la divisione dei compiti possa rispondere ad effettive esigenze dell'impresa anche finalizzate alla prevenzione degli infortuni e l'attribuzione delle funzioni sia accompagnata da poteri reali ed affidata a persona idonea per competenza a quella particolare funzione (per un approfondimento sul principio di effettività, si veda oltre).

Di conseguenza, se la persona incaricata di determinati compiti si dimostra incapace di svolgere adeguatamente l'incarico o il compito strettamente connaturato alla sua funzione, il delegante (datore di lavoro: presidente, amministratore delegato, ecc.) risponderà direttamente della mancata esecuzione di quanto delegato, per aver designato una persona inadeguata (colpa in eligendo - art. 16 c. 3 D.Lgs. n. 81/2008) o per non aver vigilato sulla corretta esecuzione dei compiti delegati o degli incarichi comunque affidati (colpa in vigilando - art. 16 c. 3 D.Lgs. n. 81/2008).

Il **dirigente** al quale fosse stato delegato o semplicemente affidato nell'ambito del normale organigramma aziendale l'obbligo di attuare le misure di sicurezza, risponderà solo nei limiti dell'incarico conferitogli, e se questo richiedeva un adeguato e autonomo potere di spesa, risponderà dei suoi obblighi nella misura dei mezzi economici di cui è dotato per attuarle. In difetto di mezzi risponderà per la parte che lo riguarda: ovvero non aver segnalato o individuato gli interventi necessari per rendere sicura l'attività lavorativa, qualora gli stessi prescindano da un potere di spesa o lo eccedano..

I **preposti** hanno l'obbligo di esigere che i lavoratori usino correttamente, previa formazione e addestramento ove necessario, i mezzi di sicurezza e di protezione individuale messi a loro disposizione e devono segnalare le eventuali situazioni pericolose, eventualmente in concorso con il dirigente e il datore di lavoro.

L'obbligo di sicurezza riguarda tutto l'ambiente di lavoro, non solo sull'attività lavorativa, quindi riguarda qualunque luogo cui possa accedere un lavoratore, anche non per ragioni collegate alla sua mansione (principio della sicurezza in sé dell'ambiente di lavoro).

La **ripartizione dei compiti antinfortunistici nel luogo di lavoro prevista dal Legislatore** è così articolata:

- **parte dall'obbligo del datore di lavoro** ("naturale" o di soggetto idoneo e validamente delegato, il c.d. "delegato del datore di lavoro") di predisporre mezzi e strutture che siano sicuri e rispondenti ai requisiti preventivi e protettivi, tecnici e igienici, previsti dalla legge ["ai sensi dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori, rispettando non solo le specifiche norme prescritte dall'ordinamento in relazione al tipo specifico di attività imprenditoriale e lavorativa, ma anche quelle che si rivelino necessarie in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica. La previsione dell'obbligo contrattuale di sicurezza comporta che al lavoratore è sufficiente provare il danno e il nesso causale, spettando all'imprenditore provare **di avere fatto tutto il possibile** per evitare il danno" (Cass. pen. 17.11.93, n.11351)];

- **prosegue attribuendo ai dirigenti** l'onere di organizzare in modo adeguato e sicuro l'utilizzo delle strutture e i mezzi messi a disposizione dal datore di lavoro [anche a prescindere da eventuali, ma non strettamente necessari, poteri di spesa: "in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, (i dirigenti) non si sostituiscono, di regola, alle mansioni dell'imprenditore, del quale condividono, secondo le loro reali incombenze, oneri e responsabilità in materia di sicurezza del lavoro; salvo che, da parte del titolare dell'impresa, sia avvenuta, non soltanto la nomina nel suddetto ruolo (di dirigente) di persona qualificata e capace, ma anche il trasferimento alla stessa di tutti i compiti di natura tecnica, con le più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione anche in materia di prevenzione degli infortuni, con il conseguente esonero, in caso di incidente, da responsabilità penale del datore di lavoro" (Cass. penale, sez. IV, 29-03-1989 n. 4432, Fadda)];

- **giunge all'anello finale della catena gerarchica, ovvero alle figure dei preposti** (capireparto, capituono, assistenti di linea, capi ufficio, supervisors, capomacchina ecc., tutte le figure dotate di una reale supremazia su altri lavoratori) ai quali la legge attribuisce l'obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e procedure di sicurezza predisposte dai vertici aziendali (e riferire ad essi sulle carenze delle misure di prevenzione riscontrate nei luoghi di lavoro): il preposto, "privo del potere o dovere di predisporre mezzi e strutture, svolge compiti di controllo e sorveglianza, con corrispettivi poteri organizzativi e disciplinari" ed "è responsabile, tra l'altro,

- dell'attuazione delle misure di sicurezza decise dal datore di lavoro ed organizzate dai dirigenti per il concreto svolgimento dell'attività;

- rende edotti i lavoratori dei rischi cui sono soggetti; vigila sull'uso dei dispositivi di sicurezza individuali;
- verifica se, nelle fasi di produzione, si presentino rischi imprevisti e prende le opportune cautele;
- deve attuare il piano di manutenzione delle macchine e predisporre verifiche e controlli sulle stesse per garantirne la perfetta efficienza", e dunque "... grava sul preposto, nell'alveo del suo compito fondamentale di vigilare sull'attuazione delle misure di sicurezza, l'obbligo di verificare la conformità dei macchinari alle prescrizioni di legge e di impedire l'utilizzazione di quelli che, per qualsiasi causa (inidoneità sopravvenuta od originaria), siano pericolosi per l'incolumità del lavoratore che li manovra" (Cass. penale sez. III n.1142 del 27.1.99);

- infine coinvolge in maniera diretta e penalmente sanzionata gli stessi lavoratori che sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi loro forniti dal datore di lavoro: ad essi "non è riconosciuta alcuna autonomia decisionale o iniziativa personale in ordine alla prevenzione infortuni, ma solo il compito di attenersi fedelmente alle istruzioni e alle direttive che gli provengono dai soggetti indicati" dalla legge vigente, ovvero l'articolo 20 comma 2 lett. b del D.Lgs. n. 81/2008 (Cass. pen. sez. VI, 23.1.79, Morana)

E' dunque vero che **"... in materia di sicurezza, la mentalità del non compete a me e comunque ci sta pensando qualcun altro è contraria a ciò che il legislatore pretende ponendo anche specifici precetti normativi"** (Tribunale ordinario di Milano, Sez. IV pen., 13.10.99, Pres. Martino): in tal senso la **domanda fondamentale che ogni soggetto della gerarchia aziendale deve porsi in ogni momento della sua attività lavorativa è quali siano tutti i compiti prevenzionistici e di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori riferibili in modo intrinseco alla sua mansione lavorativa, a prescindere da incarichi formali**, che qualora siano presenti contribuiranno ad estendere le responsabilità, ma che non costituiscono il presupposto di una responsabilità connaturata alla funzione, per legge, fin dal 1955.

La Cassazione [Cassazione penale, Sez. IV- Sentenza n. 11351 del 31 marzo 2006 (u.p. 20 aprile 2005) - Pres. D'Urso - Est. Battisti – P.M. (Conf.) Salzano - Ric. Stasi e altro] è in tal senso esplicita: **«la stessa formulazione della norma (...) consente di ritenere che il legislatore abbia voluto rendere i dirigenti e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche iure proprio, prescindendo dalla eventuale delega»**. Si è dirigenti e preposti ai fini della sicurezza in base all'organigramma aziendale, alla posizione ricoperta, agli effettivi poteri esercitati sul lavoro degli altri.

Gli obblighi generali dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti sono dettati, oltre che dall'art. 2 comma 1 lettere b), d) e) e dagli artt. 17, 18, 19 del D. Lgs. n. 81/2008, anche dall'art. 2087 cod. civ..

Il lavoratore quale fattore più nobile della produzione

Il datore di lavoro deve innanzitutto aver cura del lavoratore, come fattore più nobile della produzione, fino al limite di prevedere e prevenire anche le probabili imprudenze dello stesso:

"ove si voglia considerare il lavoro - e, pertanto, il lavoratore - come uno dei fattori della produzione, questo fattore è indubbiamente il più nobile, nel senso che la integrità psico-fisica del lavoratore, se è un valore che ha incontestabile importanza per il datore di lavoro, è, anzitutto, come vuole l'articolo 32 della Carta costituzionale, "un fondamentale diritto dell'individuo e uno degli interessi della collettività, il che importa che il datore di lavoro, nell'organizzare quei fattori, debba avere cura, sopra ogni cosa, di quella integrità, anche valutando, al di là delle eventuali certificazioni della rispondenza delle macchine alle previsioni antinfortunistiche, le possibili se non, addirittura, le probabili imprudenze del lavoratore nell'eseguire i compiti affidatigli". (Cass. sez. IV pen. 24/9/1996 n. 8676, Ieritano).

Il compito del datore di lavoro

Inoltre, la Corte di Cassazione "ha costantemente affermato che **il compito del datore di lavoro, o del dirigente cui spetta "la sicurezza del lavoro" - che sono coloro che debbono, "ex lege", garantire la incolumità psico-fisica del lavoratore - è un compito molteplice, articolato, che va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e sulla necessità di adottare certe misure di sicurezza, alla predisposizione di queste misure e, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, al mettere queste cose, questi strumenti a portata di mano del lavoratore e, soprattutto, al controllo, continuo, pressante per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle.**

In altri termini, **il datore di lavoro o il "direttore della sicurezza del lavoro" debbono avere la cultura, la "forma mentis" del garante di un bene prezioso qual è certamente l'integrità del lavoratore; ed è da questa doverosa cultura che deve scaturire il dovere di educare il lavoratore a far uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di essere pedanti che il lavoratore abbia appreso la lezione e abbia imparato a seguirla.**

Questa cultura, a ben vedere, è imposta, richiesta, dalla Carta costituzionale, la quale, se nell'articolo 32 vede nella salute, nella integrità dell'individuo, un bene costituzionalmente rilevante in quanto interesse, sì, del singolo, ma anche interesse della collettività, negli articoli 2 e 3 pone le premesse teoriche, culturali appunto, di questa rilevanza assegnata

al diritto alla salute, alla integrità, dicendo, nell'articolo 2, che "la Repubblica riconosce i diritti inviolabili dell'uomo ... e richiede l'adempimento dei doveri di solidarietà sociale, oltre che politica ed economica, e nell'articolo 3 aggiunge che "è compito della Repubblica ... assicurare lo sviluppo della persona umana"". Nella concreta fattispecie, è **incorso in colpa penale il datore di lavoro che " non ha fatto nulla di tutto ciò, non ha mostrato di avere quella cultura o "forma mentis", che tutto il suo adoperarsi non è andato al di là del mettere tra le mani degli operai un "manuale con le istruzioni", che gli operai, per nulla educati e stimolati, hanno distrattamente sfogliato.**

Se avesse avuto quella cultura o "forma mentis", se avesse, quindi, accuratamente illustrato agli operai i pericoli cui sarebbero andati incontro, se avesse preteso che la superficialità venisse bandita, se avesse educato e costretto gli operai a tenere a portata di mano cinture di sicurezza e maschere, se avesse insegnato e ribadito " la natura del pericolo cui erano esposti e le necessarie precauzioni" gli operai " avrebbero avuto la sensibilità necessaria per rendersi conto di non potersi calare "sic et simpliciter" nel luogo di lavoro pericoloso, " ma vi si sarebbero calati dopo essersi posti nelle condizioni - munendosi di cinture e di maschere - di non nuocere a se stessi" (Corte di Cassazione - Sez. pen. 3 Giugno 1995, n. 6486, Grassi).

Inoltre. **"il datore di lavoro, garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, ha l'obbligo, in caso di assenza temporanea, di predisporre tutte le cautele idonee a svolgere funzione antinfortunistica per tutte quelle lavorazioni che, pur potendo svolgersi in sua assenza, sono da lui conosciute, e le cui potenzialità di rischio infortunistico devono, pertanto, essere preventivamente valutate"** [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 23505 del 14/03/2008 Ud. (dep. 11/06/2008)]. Però "la posizione di garanzia del datore di lavoro sussiste esclusivamente nell'arco di tempo dell'orario di lavoro ovvero in riferimento alle attività poste in essere dal lavoratore che risultino comunque connesse alle mansioni inerenti al rapporto di lavoro" [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 15241 del 28/02/2008 Ud. (dep. 11/04/2008)].

1.2.2. LA FIGURA GIURIDICA DEL DATORE DI LAVORO

1.2.2.1 La definizione di datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1 lett. b) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, per "datore di lavoro" si intende:

1) nel settore privato **"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa";**

2) **solamente**, e dunque mai nel settore privato, **"nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, esso è individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo".**

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165- "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" [Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001)] all'art.1 comma 2 prevede che **"per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane. e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale".**

Coesistono dunque nel D.Lgs. n. 81/2008 due nozioni distinte e differenti di datore di lavoro, non intercambiabili e formulate in termini diversi, ai fini della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro:

1) il datore di lavoro in tutte le aziende che non siano pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vale a dire le aziende del settore privato, per le quali la figura giuridica del datore di lavoro è definita "oggettivamente" dal legislatore in termini obiettivi, desumibili sulla base di precisi indicatori giuridici, in presenza dei quali chi applica le norme penalmente ed amministrativamente sanzionate del d.lgs. n. 81/2008, ovvero gli ufficiali di polizia giudiziaria degli organi di vigilanza territorialmente competenti, riterrà

2) il datore di lavoro in tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per le quali solamente la norma prevede l'individuazione "soggettiva" del datore di lavoro da parte dell'organo di vertice dell'amministrazione, che se validamente effettuata a favore di un soggetto fornito di "autonomi poteri decisionali e spesa".

In altre parole, nel settore privato il datore di lavoro non è necessariamente colui che l'organo di vertice dell'azienda individua come tale, ma bensì colui o coloro i cui poteri coincidono con quelli definiti dal concetto di datore di lavoro espresso dal legislatore.

Il datore di lavoro è tenuto, come garante "strutturale" e come **obbligato in via principale e autonoma, figura "centrale" della prevenzione e protezione, come la definisce efficacemente Beniamino Deidda**, all'osservanza di tutte le disposizioni antinfortunistiche e di igiene previste dalla legislazione vigente per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, in quanto titolare, beneficiario e organizzatore primo dell'attività lavorativa e delle condizioni nelle quali tale attività viene svolta.

Il principio di effettività e il datore di lavoro

Va premesso, in ogni caso, che **è l'esercizio effettivo dell'impresa che consente di individuare la figura del datore di lavoro.**

In applicazione del principio di effettività, infatti, l'**articolo 299** del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (*"esercizio di fatto dei poteri direttivi"*), inserito tra le disposizioni penali, ha esplicitato un principio da decenni affermato dalla giurisprudenza, prevedendo che le posizioni di garanzia relative a datore di lavoro, dirigente e preposto "gravano" in modo peculiare "su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi riferiti".

E' interessante prendere in considerazione a tale proposito una pronuncia della Cassazione emanata a seguito di un infortunio mortale occorso ad un lavoratore in una cartiera a causa dell'organizzazione di un sistema di lavoro errato e di un ambiente di lavoro fortemente a rischio "sia per l'instabilità delle pesanti (ed ingombranti) balle di carta accumulate l'una sull'altra senza essere fissate al muro, in locali talvolta male illuminati ed inadeguati, sia per il sistema di accatastamento e prelevamento delle stesse, che non garantiva l'incolumità dei lavoratori"[Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 38428 del 22 novembre 2006].

Nel qualificare l'imputato come soggetto titolare della posizione di garanzia all'interno della cartiera, la Cassazione ha confermato l'impostazione della Corte d'Appello, affermando che, al di là della qualificazione formale operata da quest'ultima (allorché aveva identificato l'imputato come amministratore unico dell'azienda, di cui era invece titolare ed amministratore la moglie), su quello incombeva l'obbligo di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in virtù delle "mansioni dirigenziali dallo stesso in concreto ricoperte ed esercitate all'interno della stessa azienda, secondo quanto emerso dalle acquisizioni probatorie in atti".

In particolare, l'imputato era stato indicato dalle dichiarazioni dei testi come "il soggetto che dava le direttive ai dipendenti e che di fatto si comportava quale effettivo titolare dell'azienda".

Tale approccio è coerente con l'orientamento ormai consolidato della Suprema Corte secondo il quale "in tema di infortuni sul lavoro, l'individuazione dei soggetti destinatari della relativa normativa deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti"[Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 6025 del 20 aprile 1989] e "deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale)" [Cass. Pen., Sez. Un., sent. n. 9874 del 14 ottobre 1992], come a dire che la mansione concretamente esercitata prevale sulla qualifica.

1.2.2.2 Il datore di lavoro e l'elaborazione giurisprudenziale

Il datore di lavoro delegato per la sicurezza, a differenza di quel che si legge in numerose numerose deleghe aziendali, non esiste, è una costruzione concettuale priva del benchè minimo fondamento legislativo e giurisprudenziale, oltre che autocontradittoria posto che l'articolo 16 del D. Lgs. n. 81/2008 quando parla di delega all'art. 16 prevede che il delegante sia sempre lui il datore di lavoro e il delegato sia più semplicemente il delegato del datore di lavoro (e non l'inesistente datore di lavoro delegato). Dunque esiste il massimo vertice aziendale, che ha il potere finale di decisione e spesa che è l'autentico datore di lavoro, al più vi sarà uno o più delegati del datore di lavoro ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008.

Come ha scritto un fine cultore della materia, "l'individuazione di datore di lavoro va dunque operata ricercando quel soggetto, o in quei soggetti, i quali siano funzionalmente in grado di far fronte alle incombenze accollate dalla legge a tale soggetto. Il problema si pone in modo evidente nelle strutture aziendali complesse, in relazione alle quali è necessario individuare i livelli decisionali dell'ente deputati ed in grado di soddisfare la posizione di garanzia accollata al datore di lavoro. Si considera, innanzitutto, che non si tratta necessariamente di individuare un'unica persona fisica, essendo concepibile che il ruolo venga svolto contestualmente da una pluralità di soggetti: si pensi, a mo' di esempio, al caso in cui l'ente sia amministrato da un consiglio (cfr. art 2380, comma 2, Codice Civile), con la conseguenza che la figura di datore di lavoro può cadere sull'intero consiglio di amministrazione" (Walter Saresella).

E difatti **"se la sicurezza non è "oggetto di specifica delega, gli obblighi imposti ai datori di lavoro dalla normativa antinfortunistica [devono] ritenersi gravanti su tutti i componenti del Consiglio di amministrazione"** [Cassazione penale sez. IV, 11 dicembre 2007, n. 6280]: "nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione" [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 6280 del 11/12/2007 Ud. (dep. 08/02/2008)].

In particolare "la decisione è in linea con la giurisprudenza di questa Corte (v. tra le altre, Sez. 4^a, 11 luglio 2002, Macola ed altro) secondo la quale nel caso di imprese gestite da società di capitali, **gli obblighi concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro gravano su tutti i componenti del Consiglio di amministrazione.** La sentenza sopra citata sottolinea, altresì, che **la delega di gestione, in proposito conferita ad uno o più amministratori, se specifica e comprensiva di poteri di deliberazione e spesa, può solo ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del Consiglio, ma non escluderla interamente, poichè non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento, soprattutto nel caso di mancato esercizio della delega"** [Cassazione penale sez. IV, 11 dicembre 2007, n. 6280].

Anche la sentenza **Sezione IV, 10 giugno 2010, Quaglierini ed altri (c.d. sentenza Montefibre)**, affronta il medesimo tema in una vicenda relativa a società che gestiva uno stabilimento dedito alla produzione di fibre di nailon ove si faceva uso di amianto per coibentare i tubi ed i macchinari, Nella specie, della morte di alcuni lavoratori, che nello

stabilimento avevano inalato polveri di amianto, contraendo malattie (asbestosi e mesotelioma pleurico), che li aveva portati al decesso, **erano stati chiamati a rispondere tutti i membri del consiglio di amministrazione, anche in presenza di una delega ad uno o più amministratori delle attribuzioni in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro: ciò sul rilievo che su tutti gravava il compito di vigilare sulla complessiva politica di sicurezza dell'azienda, il cui processo produttivo prevedeva l'utilizzo dell'amianto, con conseguente esposizione dei lavoratori al rischio di inalazione delle relative polveri.**

La S.C. ha affermato il principio che **la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio di amministrazione non viene meno con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni: da ciò derivando che, anche in ossequio al disposto dell'articolo 2392 del codice civile, nonostante la delega, **permane la responsabilità dei vertici aziendali e, quindi, di tutti i componenti del consiglio di amministrazione, quanto agli eventi lesivi determinati da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo.****

Sempre la sentenza, Sezione IV, 7 aprile 2010, Gubertoni: sottolinea che, nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano comunque indistintamente su **tutti i componenti del consiglio di amministrazione, se e in quanto difetti una delega specifica relativa alla sicurezza del lavoro.**

La S.C. , alla luce di tale principio e della considerazione che non risultava neanche documentata una delega specifica, ha rigettato il ricorso proposto dall'amministratore della società, al carico del quale era stato formalizzato l'addebito, fondato sulla doglianza che semmai doveva ritenersi responsabile il Presidente del Consiglio di amministrazione.

Ai sensi dell'art. 2381 del CODICE CIVILE "... il CdA può delegare proprie attribuzioni ... ad uno o più dei suoi componenti. Il CdA ... valuta, sulla base della relazione degli organi delegati, il generale andamento della gestione. ...Gli amministratori sono tenuti ad agire in modo informato; ciascun amministratore può chiedere agli organi delegati che in consiglio siano fornite informazioni relative alla gestione della società": **la delega di gestione o gestoria di cui all'art. 2381 c.c. non spoglia definitivamente il consiglio di amministrazione delle proprie attribuzioni, il quale infatti continua a costituire il perno della gestione sociale, nel senso che, così come gli è imputabile il risultato della gestione, deve pur sempre essergliene conservata la responsabilità [dovere di vigilanza sul generale andamento della gestione].**

LE FUNZIONI RESIDUE DELL'INTERO CDA Detta valutazione è un monitoraggio da effettuarsi con cadenze periodiche (fissate dallo statuto, almeno ogni 180 gg.) prefissate, coincidenti con gli obblighi di **relazione/rendiconto degli organi delegati.**

Il Codice civile art. 2381, comma terzo, seconda parte, espressamente prevede che il consiglio di amministrazione "può sempre impartire direttive agli organi delegati e avocare a sé operazioni rientranti nella delega". Inoltre " il consiglio di amministrazione "valuta sulla base della relazione degli organi delegati il generale andamento della gestione".

Questa **responsabilità solidale** degli amministratori "*può essere in **parte attenuata** soltanto nelle ipotesi in cui la complessità della gestione sociale renda necessaria la ripartizione di competenze ed attività mediante ricorso ad istituti specifici, quali le **deleghe** di funzioni al comitato esecutivo o ad uno o più amministratori, attraverso una **procedura formalizzata** secondo la previsione dell'art. 2381 c.c.", **ma si deve escludere** "che, al di fuori delle ipotesi riconducibili al citato art. 2381, una divisione di fatto delle competenze tra gli amministratori, l'adozione, di fatto, del metodo disgiuntivo nell'amministrazione, o, semplicemente, l'affidamento all'attività di altri componenti il collegio di amministrazione, possano valere ad escludere la responsabilità di alcuni amministratori per le violazioni*

commesse dagli altri, posto che la condotta omissiva per affidamento a terzi, lungi dal comportare esclusione di responsabilità, può costituire invece ammissione dell'inadempimento dell'obbligo di diligenza e vigilanza" (Cass. 22911/10)

In particolare deve escludersi che l'attribuzione ad alcuni amministratori dei poteri di amministrazione straordinaria faccia venir meno i poteri di vigilanza incombenti agli amministratori cui siano riconosciuti solo poteri di ordinaria amministrazione (Cass. 12696/2003).

Il Cda mantiene una competenza concorrente rispetto agli organi delegati poiché la delega non comporta attribuzione di poteri nuovi o autonomi ma attribuisce i poteri del consiglio anche agli organi delegati (App. Milano 21.1.1994). La vigilanza è la predisposizione di un programma regolamentato per il corretto flusso di informazioni tra delegante e delegato (App. Milano 21.1.1994), secondo i principi gravanti sul mandatario.

La Cassazione penale, nella c.d. sentenza Galeazzi, ha precisato che **"nel caso di una società di capitali originariamente il datore di lavoro (in senso civilistico) va individuato nel consiglio di amministrazione o nell'amministratore unico. Ove, con la nomina di uno o più amministratori delegati, si verifichi il trasferimento di funzioni in capo ad essi, non per questo va interamente escluso un perdurante obbligo di controllo della gestione degli amministratori delegati; ciò trova un importante argomento di conferma, sia pure sul piano civilistico (con conseguenze che, peraltro, non possono che riflettersi su quello penalistico comune essendo la matrice e la giustificazione degli obblighi di garanzia), nel testo dell'art. 2392 c. 2 cod. civ. che ribadisce, anche nel caso di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di uno o più amministratori, la solidale responsabilità degli amministratori (di tutti gli amministratori) «se non hanno vigilato sul generale andamento della gestione o se, essendo a conoscenza di atti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose. Obblighi attenuati ma ribaditi anche nel nuovo testo dell'art. 2392 cod. civ. introdotto dal D.Lgs. 17 gennaio 2003 n. 6 che ha riformato il diritto societario con entrata in vigore il 1 gennaio 2004. In base ad un criterio di ragionevolezza si preferisce escludere che questo obbligo riguardi anche gli aspetti minuti della gestione, senza porre però in dubbio l'esigibilità di un dovere di vigilanza sul generale andamento della gestione. Si riferisce a tale generale andamento non l'adozione di una singola misura di prevenzione per la tutela della salute di uno o più lavoratori o il mancato intervento in un singolo settore produttivo ma la complessiva gestione aziendale della sicurezza. Dunque con il trasferimento di funzioni (come anche nella delega di funzioni) il contenuto della posizione di garanzia gravante sull'obligato originario si modifica e si riduce agli indicati obblighi di controllo e intervento sostitutivo: ove l'amministratore non adempia a tali obblighi residuali e, in conseguenza di questa omissione, si verifichi l'evento dannoso si dovrà ravvisare la colpa nell'inosservanza di tali obblighi.**

In conclusione, in un sistema che si fonda su un assetto che esclude la delegabilità di determinate funzioni in tema di sicurezza, e che comunque prevede un residuo obbligo di controllo da parte di coloro cui originariamente è attribuita la qualità di datore di lavoro, non è ipotizzabile che residui un'area di irresponsabilità in base ad accordi, formali o meno che siano, o addirittura dedurre dall'inerzia un trasferimento di funzioni con efficacia giuridica escludente la responsabilità pervenendo al risultato di esonerare taluno dalla responsabilità penale in base ad un atto di autonomia privata" [Cassazione sezione quarta penale - Sentenza n. 4981 del 6 febbraio 2004 (u.p. 5 dicembre 2003) - Pres. Fattori - Est. Brusco - P.M. (P. Diff.) Iannelli - Ric. P.M. in e. - Res. Ligresti e altri].

Ciò in piena coerenza con la giurisprudenza, anche di merito, che ha sempre riconosciuto la responsabilità dell'imprenditore, a prescindere dall'eventuale delega,

quando l'infortunio è da attribuire non tanto all'attuazione di questa o di quella misura, ma più in generale ad una situazione di assoluta inadeguatezza degli impianti in relazione alle esigenze di tutela della integrità fisica dei lavoratori [Pretura di Mantova sent. 3 marzo 1994 in Foro it., 1995, II, 594].

Dunque, come già precisato, **vi è un fondamentale principio di ragionevolezza in base al quale “ si preferisce escludere che questo obbligo riguardi anche gli aspetti minuti della gestione, senza porre però in dubbio l'esigibilità di un dovere di vigilanza sul generale andamento della gestione. Si riferisce a tale generale andamento non l'adozione di una singola misura di prevenzione per la tutela della salute di uno o più lavoratori o il mancato intervento in un singolo settore produttivo ma la complessiva gestione aziendale della sicurezza”**: come a dire, che quando si tratta di mancata adozione di una singola misura di prevenzione per la tutela della salute di uno o più lavoratori o il mancato intervento in un singolo settore produttivo non è in questione l'obbligo di vigilanza sul generale andamento della gestione che è comunque a carico del consiglio di amministrazione, ma bensì i poteri di cui dispone, seguendo il filo del ragionamento giurisprudenziale, di cui è dotato l'amministratore delegato,, che da soli giustificano la sua posizione di garanzia di datore di lavoro.

Questo indirizzo giurisprudenziale consolidato ha visto un importante segno di continuità con l'importante sentenza della Cassazione, Quarta sezione penale, sentenza 38991 del 4.11.2010 (Montefibre) che ha ribadito una volta di più che **«anche in presenza di una delega di funzioni a uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio di amministrazione non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa e organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro»**.

La sentenza riguarda una mancata protezione dei lavoratori dal rischio amianto protrattasi per alcuni decenni.

La particolare gravità dei fatti ha indotto la Corte di Cassazione ad allargare la responsabilità anche in capo a coloro che **non hanno controllato i soggetti direttamente obbligati dalla legge alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**.

L'imputazione ha ad oggetto l'omessa adozione, soprattutto durante i frequenti lavori di manutenzione degli impianti, di decoibentazione e nuova coibentazione, delle cautele necessarie per evitare che i lavoratori dello stabilimento, appartenente ad un'importante società che opera a livello internazionale, fossero esposti in modo diretto e indiretto alla inalazione delle polveri di amianto, non essendo stati dotati di dispositivi personali di protezione, non essendo state attuate le norme di igiene, non essendo stati edotti i lavoratori del rischio specifico a cui erano esposti, non essendo stato disposto di effettuare in luoghi separati le lavorazioni insalubri, non essendo state adottate le misure per prevenire o ridurre la dispersione e diffusione nei luoghi di lavoro delle polveri e fibre di amianto.

Gli accertamenti nel giudizio di merito hanno consentito di verificare come le suddette violazioni delle disposizioni sull'igiene del lavoro fossero state gravi e come, inoltre, a partire dal momento in cui la società coinvolta nel relativo procedimento è venuta a conoscenza dei rischi correlati all'esposizione all'amianto, il colposo comportamento dell'azienda si fosse protratto per circa 30 anni.

Alla società era, infatti, ben noto il rischio dell'esposizione all'amianto sin dal 1973 ossia a partire da quando i manutentori dello stabilimento erano stati sottoposti a controlli medici proprio per sospetta asbestosi e, a seguito di tali controlli, erano stati trasferiti, senza però che ciò avesse comportato alcuna riduzione al rischio di esposizione all'amianto, dai reparti in cui si trovavano.

Nonostante tale conoscenza, l'istruttoria condotta in giudizio ha accertato che la società, salvo che per poche e limitate iniziative giudicate del tutto insufficienti, non ha provveduto ad adottare radicali modifiche volte ad eliminare o a ridurre in modo significativo il rischio amianto né con riguardo agli impianti né con riguardo alle attività di manutenzione tanto che è risultato che nello stabilimento fosse presente amianto ancora nel 2002.

Tali comportamenti colposi hanno comportato le morti, avvenute fra il 1999 e il 2004, di 11 dipendenti dello stabilimento che hanno lavorato fra la metà degli anni '50 e l'ultima metà degli anni '90 con mansioni che comportavano forti esposizioni all'amianto.

Di tali persone, 8 sono morte per mesotelioma pleurico, 3 per asbestosi.

Dei reati di cui sopra sono stati chiamati a rispondere 14 dirigenti della società: 2 direttori di stabilimento; 3 amministratori delegati, 9 consiglieri di amministrazione.

La Corte di Cassazione ha ritenuto corretto il giudizio di merito di condanna di tali imputati con riguardo all'esistenza: **a)** di gravi e reiterate omissioni colpose di norme antinfortunistiche; **b)** delle patologie contestate; **c)** di un nesso di causa fra tali patologie e l'omissione colposa delle norme antinfortunistiche; **d)** di una responsabilità da parte di tutti gli imputati nel non avere impedito, avendone il potere, l'insorgenza e/o l'aggravamento delle patologie contestate.

Va poi ricordato, con particolare riferimento alle società di persone come le s.n.c., che in presenza di imprese con pluralità di titolari, si è stabilito che “..l'obbligo grava indiscriminatamente su tutti i titolari dell'impresa, salvo che preventivamente le attività per la sicurezza del lavoro vengano delegate ad uno di essi..” (Cassazione IV. 6.4.79, ric. Bortolato; Sez. IV. 30.3.65. ric. Ornago).

Fondamentale risulta, nella prospettiva costituzionale della responsabilità penale individuale (art. 27 comma 1 della Costituzione), la concreta individuazione del datore di lavoro, ovvero del soggetto al quale può essere legittimamente imputata la responsabilità penale per i fatti compiuti nell'esercizio dell'attività alla quale sono addetti lavoratori come definiti dall'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008.

Principio di effettività

E' interessante prendere in considerazione a tale proposito una pronuncia della Cassazione emanata a seguito di un infortunio mortale occorso ad un lavoratore in una cartiera a causa dell'organizzazione di un sistema di lavoro errato e di un ambiente di lavoro fortemente a rischio “*sia per l'instabilità delle pesanti (ed ingombranti) balle di carta accumulate l'una sull'altra senza essere fissate al muro, in locali talvolta male illuminati ed inadeguati, sia per il sistema di accatastamento e prelevamento delle stesse, che non garantiva l'incolumità dei lavoratori*” [Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 38428 del 22 novembre 2006].

La Corte d'Appello - in applicazione del **principio di effettività** (art. 299 dlgs n.81/2008)- aveva individuato il datore di lavoro nel “*soggetto che **concretamente** impartiva disposizioni ai lavoratori ed organizzava l'attività aziendale, [il che] consentiva di indicarlo quale **titolare della posizione di garanzia** all'interno dell'azienda e dunque di responsabile dell'incolumità dei lavoratori.*”

Nel qualificare l'imputato come soggetto titolare della posizione di garanzia all'interno della cartiera, la Cassazione ha confermato l'impostazione della Corte d'Appello, affermando che, al di là della qualificazione formale operata da quest'ultima (allorché aveva identificato l'imputato come amministratore unico dell'azienda, di cui era invece titolare ed amministratore la moglie), su quello incombeva l'obbligo di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in virtù delle “*mansioni dirigenziali dallo stesso **in concreto ricoperte ed esercitate** all'interno della stessa azienda, secondo quanto emerso dalle acquisizioni probatorie in atti*”.

In particolare, l'imputato era stato indicato dalle dichiarazioni dei testi come “*il soggetto che dava le direttive ai dipendenti e che di fatto si comportava quale **effettivo** titolare dell'azienda*”.

Tale approccio è coerente con l'orientamento ormai consolidato della Suprema Corte secondo il quale “***in tema di infortuni sul lavoro, l'individuazione dei soggetti destinatari della relativa normativa [datore di lavoro, dirigente, preposto] deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti***” [Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 6025 del 20 aprile 1989] e “***deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale)***” [Cass. Pen., Sez. Un., sent. n. 9874 del 14 ottobre 1992], come a dire che la mansione

concretamente esercitata prevale sulla qualifica.

La disposizione che individua come datore di lavoro non solo il titolare del rapporto di lavoro ma anche, in alternativa o anche in modo concorrente, il soggetto *“titolare dei poteri decisionali e di spesa”*, recepisce la lunghissima elaborazione giurisprudenziale in materia, sviluppatasi a partire dal D.P.R. n.547/1955 (ora abrogato), e trova applicazione in tutte quelle realtà aziendali complesse nelle quali il titolare del rapporto di lavoro non è il soggetto che ha la responsabilità **concreta** della gestione effettiva dell'azienda, o unità produttiva (o unità di servizio per la pubblica amministrazione).

Può dunque ben essere che in una medesima azienda, sotto un'unica ragione sociale, vi siano, ai fini della prevenzione infortuni e malattie professionali, due datori di lavoro responsabili di fronte alla legge quali principali soggetti obbligati, principali debitori di sicurezza nei confronti dei lavoratori. Ciò sempre però che questi soggetti dispongano dell'adeguato potere direttivo, decisionale, gestionale e di spesa necessario per garantire lo svolgimento *sicuro* dell'attività lavorativa aziendale: queste condizioni devono risultare in modo netto e incontrovertibile da documenti aziendali aventi data certa, che attribuiscano esplicitamente i citati poteri e doveri.

Qualora questi poteri incontrino dei limiti, è chiaro che detto soggetto risponderà dell'adempimento dei propri doveri prevenzionistici esclusivamente nell'ambito così delimitato, oltre al quale risponderà il soggetto a lui gerarchicamente sovraordinato, nella linea gerarchica aziendale.

L'elevazione del **criterio di effettività** a cardine dell'intero sistema di responsabilità prevenzionistiche (art. 299 D.Lgs. n. 81/2008) conduce al pieno riconoscimento legislativo della legittimità di una delega di funzioni. **che resta (sia ben chiaro) una facoltà, e non un'obbligo, del delegante datore di lavoro**, avente efficacia pienamente liberatoria, secondo la visione della teoria giuridica 'funzionalistica', e permette pure di risolvere l'annosa questione dell'imputazione delle responsabilità infortunistiche all'interno delle persone giuridiche.

In relazione alle società di capitali l'amministrazione della società può essere affidata ad un solo amministratore oppure ad un intero consiglio di amministrazione; quest'ultimo può a sua volta trasferire le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo o ad un suo membro, tramite l'istituto della delega di cui all'art. 2381 codice civile.

Qualora il consiglio di amministrazione abbia distinto le competenze e investito espressamente il consigliere delegato dei compiti di amministratore delegato o presidente del consiglio di amministrazione, ad esempio, si realizza una corretta individuazione del datore di lavoro di cui all'articolo 2 c. 1 lett. b) del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81. Ma resta fermo il potere-dovere di controllo generale a carico del consiglio di amministrazione sul concreto espletamento delle funzioni assegnate.

L'identificazione del soggetto passivo dell'obbligazione di sicurezza quale datore di lavoro, ovvero soggetto obbligato in via principale, può dirsi compiuta tenendo presente la struttura effettiva dell'impresa e le mansioni esercitate (principio di effettività): e quindi va a gravare su quel soggetto che è tenuto a compiere tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale, compresi quelli volti ad assicurare che l'opera dei lavoratori sia espletata nel rispetto delle norme sulla prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro.

Deve però precisarsi che la posizione del comitato esecutivo o dell'amministratore delegato, nei casi in cui l'assemblea o l'atto costitutivo consentano la delega a questi delle attribuzioni spettanti al consiglio di amministrazione, non può essere definita a priori, a seguito della indeterminatezza della sfera di competenze dell'organo delegato, che può vedersi riconosciuti poteri di contenuto oscillante tra la mera esecuzione delle decisioni consiliari (nel qual caso la qualità di datore di lavoro di cui all'art. 2 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 81/2008 resta in carico all'intero consiglio di amministrazione), da un lato, e al contrario la diretta titolarità di proprie prerogative gestionali, dall'altro.

Più in generale va detto che per individuare i garanti dell'obbligazione di sicurezza non si può che appuntare l'attenzione sul contenuto delle competenze concretamente conferite ai soggetti eventualmente delegati, ai quali la titolarità passiva dell'obbligazione di sicurezza può essere dunque imputata nella misura in cui ad essi spetti l'esercizio dei poteri di gestione necessari per conformare l'organizzazione dell'impresa agli imperativi legali.

La Suprema Corte *“reputa che si debba privilegiare la “personalizzazione” della responsabilità, riconoscendo la legittimità della delega e l'autonomia dei poteri-doveri del delegato: all'applicazione della pena non può pervenirsi in base a situazioni puramente formali, essendo fondamentale principio costituzionale, quello secondo cui ognuno deve essere punito soltanto se abbia coscientemente partecipato alla commissione dell'illecito.”* [Cass. Pen., sent. n. 5242 del 27 maggio 1996, Zanoni e altri].

15.2 Il datore di lavoro pubblico

15.2.1. Aspetti generali

L'art. 1 comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" [Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001)] dispone che “per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane. e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale”.

L'articolo 2 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 81/2008 contiene la **definizione di datore di lavoro pubblico**:

“nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo”.

Si tratta quindi di un soggetto che deve essere individuato con un atto amministrativo, e deve rispondere, **sostanzialmente** e non solo formalmente, ai requisiti dell'art. 2 citato D. Lgs. n. 81/2008. In mancanza di tale atto amministrativo la conseguenza sarà quella delineata in numerose occasioni dalla Suprema Corte, ad esempio con la sentenza Cass. Pen. n. 35137 del 20.09.2007: **“in un Comune, la mancata individuazione da parte degli organi di direzione politica – nella fattispecie il Sindaco - dei soggetti ai quali attribuire la qualifica di datore di lavoro [...], non può che avere come conseguenza il permanere in capo al soggetto titolare della responsabilità politica della qualità di datore di lavoro e ciò anche ai fini della responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica”.** Non va però dimenticato che (Cass. Pen. Sez. III, sent. n. 5889 del 19 maggio 1998 - Pres. Tridico Est. Salvago -P.M. (Diff.) - Ric. Sodano): ***“in caso di violazioni alle norme sull'igiene del lavoro rilevate in attività esercitate dal comune, nei comuni, “datore di lavoro” deve essere considerato non già sempre e comunque il sindaco, ma il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale”.***

La questione dell'identificazione “formalmente necessaria” della figura del datore di lavoro per la sicurezza nel dirigente dell'ufficio autonomo presenta due aspetti.

Il primo attiene il **vero e proprio dirigente, che** è un dipendente che appartiene al ruolo

unico della dirigenza istituito dall'art. 23 del decreto n. 29/1993, così come modificato dall'art. 15 del d. lgs. n. 80/1998 e dall'art. 8 del D.Lgs. n. 387/1998, e successive modifiche e integrazioni, nel quale confluiscono, suddivisi in due fasce, i dirigenti addetti ad uffici di livello generale e i dirigenti (di seconda fascia), non addetti a tali uffici e quindi da ritenersi sotto ordinati ai primi.

Il secondo aspetto è contemplato dall'**art. 2, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008 il quale prevede, per quel che riguarda chi dirigente dal punto di vista contrattuale non è**, che, nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **“per datore di lavoro intende” non solo “il dirigente al quale spettano i poteri di gestione”, ma, eventualmente, anche il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui” “sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale”**.

La norma legislativa del D.Lgs. n. 81/2008 individuazione del datore di lavoro pubblico trova conferma nella disposizione dell'art. 6 comma 3 della legge 15 maggio 1997, n. 127, come modificata dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, con la quale si è stabilito che, **negli Enti Locali minori privi di personale dirigente, le funzioni proprie dei dirigenti sono esercitate dai responsabili degli uffici o dei servizi**. Ne consegue che anche il semplice capo ufficio potrebbe essere legittimamente gravato della responsabilità datoriale in relazione alla sicurezza nell'ambito dell'ente cui appartiene.

Fondamentale risulta, nella prospettiva costituzionale della responsabilità penale individuale (ai sensi dell'art. 27 comma 1 della Costituzione) e di quanto indicato dalle norme citate, la concreta individuazione del datore di lavoro, ovvero del soggetto al quale può essere legittimamente imputata la responsabilità penale per i fatti compiuti nell'esercizio dell'attività alla quale sono addetti lavoratori dipendenti o equiparati ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 81/2008.

La sentenza della **Cassazione pen. 27 settembre 1997, n. 8678**, ha, ad esempio, ritenuto che il Presidente dell'Ente (nel caso la Provincia), fosse da considerarsi responsabile, unitamente all'ingegnere capo, sulla base della stretta connessione esistente tra responsabilità del dirigente e possesso di autonomia gestionale. Per la Cassazione, infatti, è necessario che alle specifiche competenze del dirigente-datore di lavoro corrispondano attribuzioni gestionali con particolare riguardo alle capacità di assumere iniziative contrattuali ed impegni di spesa ai fini della conservazione e manutenzione dei beni. Poiché dagli atti non emerge il riconoscimento di tale iniziativa gestionale in capo all'ingegnere, in mancanza, permane in capo al rappresentante legale dell'Ente territoriale il generale obbligo di vigilare sulla concreta osservanza delle misure antinfortunistiche. Va qui richiamata la sentenza della **Cassazione pen. 19 maggio 1998**, secondo cui anche successivamente all'emanazione del d. lgs. 242/1994, nell'ambito degli Enti Locali, il datore di lavoro non è sempre e comunque il Sindaco o il Presidente.

Dunque **il datore di lavoro pubblico dell'ente locale, se non viene individuato, resterà automaticamente individuato in capo al sindaco o al Presidente**, come di fatto avviene in molti Enti Locali - specie in quelli di minori dimensioni (così anche Pret. Agrigento 14 maggio 1997). Non può non richiamarsi, in questo contesto, la specifica **circolare del Ministero dell'Interno (17 dicembre 1996, n. 3/96)**, nella quale **una situazione siffatta viene considerata non illegittima ma, tendenzialmente, come assolutamente residuale**, anche in considerazione della disposizione dell'art. 19 comma 2 D.Lgs. n. 336/1996, ai sensi del quale soltanto nei Comuni con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti, **l'organo esecutivo può**, con delibera motivata - che riscontri in concreto la mancanza non rimediabile di figure professionali idonee - **affidare ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità dei servizi o di parte di essi, unitamente al potere di assumere gli atti di gestione**. Nel senso qui analizzato, dunque, il datore di lavoro tenuto a garantire strutturalmente l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dovrebbe essere individuato essenzialmente nel funzionario cui è affidata la

responsabilità del servizio: soltanto quando tale figura non sia presente nei Comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti, sarebbe consentito indicarlo nell'Assessore competente o nell'intera Giunta.

Peraltro, non si deve dimenticare come, in virtù dell'art. 51 co. 3 *bis* della legge n. 142/1990 - modificato dalla legge n. 127/1997 e dalla legge n. 191/1998 (e confermato dalla riforma dell'ordinamento degli Enti Locali attuata con legge n. 265/1999) e successive modificazioni e integrazioni - si stabilisce che, **nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale, le funzioni relative** (in particolare) agli atti di gestione finanziaria ed all'assunzione degli impegni di spesa, **possono essere attribuite**, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, **ai responsabili degli uffici e dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale**, anche in deroga ad ogni diversa disposizione (sul punto v. ora gli artt. 107 e 109 del d. lgs. n. 267/2000, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali). Inoltre, poiché l'art. 51 co. 3 *bis* fa salva l'applicazione dell'art. 17 co. 68, lett. c) della legge n. 127/1997, **è possibile che la funzione sia attribuita al segretario comunale** il quale, com'è noto, esercita ogni funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal sindaco o dal presidente della Provincia **(art. 97 co. 4, lett. d), d. lgs. n. 267/2000).**

E' evidente che **il dirigente-funziionario destinatario della nomina a datore di sicurezza** dall'organo di vertice dell'Ente in considerazione della posizione ricoperta, **non potrà rifiutare l'incarico.**

Per quanto riguarda la posizione di garanzia del datore di lavoro, la seguente sentenza, esemplare per chiarezza e precisione concettuale, della Cassazione penale, Sez. III - Sentenza n. 36981 del 12 ottobre 2005 (u.p. 24 giugno 2005) - Pres. Savignano - Est. Fiale - P.M. (Conf.) Meloni - Ric. Torchio premette che *«il legislatore, (...) ha recepito compiutamente il modello di "impresa sicura" di derivazione comunitaria (art. 118 del Trattato istitutivo della C.E.E. e direttiva quadro 391/ 89), introducendo una normativa omogenea in tema di sicurezza e di salute di lavoro, estesa a tutti i settori di attività, compresi quelli aventi natura pubblica» (in linea, peraltro, con il principio - già affermato in precedenza - «della generale applicabilità della normativa della prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro anche al settore pubblico, compreso lo Stato e gli altri enti territoriali, a prescindere dall'esercizio, da parte loro, di un'attività di impresa»); ed ha, in particolare, «messo sullo stesso piano i datori di lavoro del settore pubblico e quelli del settore privato, accomunandoli nell'obbligo, in via generale indifferenziato, dell'attuazione degli obblighi di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro ed ha individuato la figura del "datore di lavoro" identificandola (art. 2, comma 1, lettera b) con "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque ... (con) il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa"», mentre, nel secondo periodo della medesima norma, «ha codificato la nozione di "datore di lavoro pubblico" (...)*».

Ne trae la conclusione che **«il datore di lavoro pubblico ai fini prevenzionali si caratterizza, rispetto a quello che opera nel settore privato, non per la titolarità di poteri decisionali e di spesa, quanto piuttosto per un potere di gestione del settore o dell'ufficio cui è preposto, al quale si aggiunge il requisito della qualifica dirigenziale (ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29 [poi abrogato e sostituito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 80/1998 n.d.r.]) ovvero dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti».**

Rileva che *«i dirigenti, ai quali spettano i concreti poteri di gestione in ordine all'attività ed all'ufficio centrale o periferico cui sono preposti non hanno - per quanto attiene all'adempimento degli obblighi di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro - vincoli di subordinazione gerarchica e funzionale, ne devono sottostare alle decisioni dei soggetti preposti agli organi di governo e di vertice degli enti pubblici (titolari di funzioni di definizione dell'indirizzo politico-programmatico e di legale rappresentanza), pur restando fermo il potere di controllo sul loro operato da parte degli organi di vertice di ciascuna amministrazione, che discende più in generale dal rapporto di servizio che li lega all'ente».*

Sottolinea infine che «il D.Lgs. n. 29/1993 regola minuziosamente, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche in genere: le modalità di conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale (dirigenti generali, centrali e periferici); i tempi ed i modi per la individuazione, in ogni pubblica amministrazione, degli organi e degli uffici dirigenziali in relazione alla rilevanza ed alla complessità delle funzioni nonché della quantità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate; il contenuto dei poteri di direzione, di vigilanza e di controllo dei dirigenti; nonché la gestione delle risorse» [per questa analisi, non del tutto collimante con quella generalmente sviluppata dalla Corte Suprema, v. Cass. Pen. 29 maggio 2000, n. 6176 Fichera, ibid., 2000,10, 545, dove si sottolinea in maniera eccessiva che "il datore di lavoro pubblico ai fini prevenzionali si caratterizza.. rispetto a quello che opera nel settore privato, non per la titolarità di poteri decisionali e di spesa, quanto piuttosto per un potere di gestione del settore o dell'ufficio cui è preposto, al quale si aggiunge il requisito della qualifica dirigenziale (ai sensi dell'art. 3, 2^a comma, del D. Lgs. 3.2.1993 n. 9) ovvero dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti"]: ma **"nell'adempimento di tali obblighi, il datore di lavoro non ha vincoli di subordinazione gerarchica e funzionale da rispettare**, né deve sottostare alle decisioni dei soggetti preposti agli organi di governo e di vertice degli enti pubblici, pur restando comunque fermo il potere di controllo sul suo operato, che discende direttamente dal rapporto di servizio che lo lega all'ente medesimo".

Successivamente replica **Cass. pen. Sez. III, (ud. 13-07-2004) 07-10-2004, n. 39268** affermando, in relazione alla statuizione per cui " il requisito della qualifica dirigenziale (ai sensi dell'art. 3, 2^a comma, del D. Lgs. 3.2.1993 n. 9) ovvero dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti" che "tale assunto non appare condivisibile ove non venga correlato con le norme organizzatorie dell'ente (nella specie si trattava di un Comune), con il rapporto di subordinazione esistente tra dirigente ed organo di vertice, con le capacità decisionali e di spesa ..)"].

A conferma di tale assunto può citarsi una decisione dell'**Ufficio indagini preliminari di Milano del 21 gennaio 1998**, nella quale, relativamente al decreto del Ministero di Grazia e Giustizia del 18 novembre 1996 che individuava nei capi degli uffici giudiziari l'attribuzione del ruolo del datore di lavoro per la sicurezza (v. anche **Cassazione pen. 16 dicembre 1999, n. 4263** che **indica nel Presidente del Tribunale il datore di lavoro per la sicurezza**), valuta come inefficace tale individuazione, non essendo stati trasferiti agli stessi capi degli uffici i poteri di spesa necessari ad assicurare il rispetto della normativa prevenzionale. Come può facilmente evincersi, **in entrambe le decisioni è la rilevanza attribuita al criterio sostanziale dei poteri l'unico vero parametro valido**, sia nel pubblico che nel privato, **per la corretta individuazione di chi dovrà rispondere delle eventuali violazioni di legge, evitando ogni possibile tentativo diretto ad esonerare i vertici dell'Ente** dall'osservanza degli obblighi prevenzionali più rilevanti, trasferendoli a valle, sulla base di indicazioni nominali ed in difetto dell'attribuzione di corrispondenti poteri effettivi di gestione.

La conseguenza di quanto sopra definito è che, in buona parte delle Amministrazioni Pubbliche, la responsabilità ai fini della sicurezza dell'organo politico o di vertice, quantomeno in termini di concorso, non è detto che sia automaticamente da escludersi. In tal senso, si esprime con sufficiente chiarezza il **decreto interministeriale n. 633 del 5 agosto 1998 relativo alla sicurezza del lavoro in ambito universitario** (ma trattasi di disciplina speciale), **il quale identifica senz'altro il datore di lavoro nell'organo di governo dell'ente, cioè nel Rettore, o nei soggetti di vertice delle strutture autonome nelle quali si articola l'Amministrazione** universitaria (Presidenze di Facoltà, dipartimenti, istituti, centri di servizio o di assistenza, aziende universitarie, ogni altra struttura singola o aggregazione di strutture omogenee dotate di poteri di spesa e di gestione, istituite dalle università ed individuate negli atti generale di ateneo). Per quanto riguarda, invece, gli **istituti di istruzione e di educazione**, relativamente ai quali è stato emanato il **decreto interministeriale 29 settembre 1998, n. 382**, tale normativa **individua nei presidi e nei direttori didattici i datori di lavoro** per la sicurezza.

Altra importante indicazione interpretativa proviene **dall'art. 3 del D.Lgs. n. 80/1998**, il quale, sostituendo l'art. 3 del D.Lgs. n. 29/1993, ha ribadito la **netta separazione tra funzione politica dell'organo di governo e funzione amministrativa e gestionale dei**

dirigenti, precisandone le rispettive competenze. La norma in questione afferma che competono agli organi di governo le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo (art. 3 lett. a) nonché l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità. Dalla lettura di questa norma sembrerebbe spettare all'Organo di vertice dell'Ente il compito di dare concreta attuazione alla normativa prevenzionistica, individuando, ad esempio, la struttura del servizio di prevenzione e nominandone il responsabile. Allo stesso modo, parrebbe competere allo stesso organo di vertice dell'ente mettere il dirigente in condizione di beneficiare di quell'autonomia finanziaria e di spesa senza la quale nessuna responsabilità in materia di sicurezza può legittimamente essergli addossata.

In tal senso particolare rilievo assume - secondo la Sez. III - l'art. 30, comma 1, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242, che ha fissato al 6 luglio 1996 il termine ordinatorio e non perentorio di 60 giorni entro cui gli organi di direzione politica o, comunque, di vertice delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 29/1993 dovevano procedere all'individuazione dei dirigenti pubblici titolari di poteri gestionali equiparati alla figura del datore di lavoro. Individuazione «compiuta dal Ministro della giustizia con il D.M. 18 aprile 1996 (poi modificato con i DD.MM. 5 agosto 1998 e 12 febbraio 2002), in forza dei quali per gli istituti di prevenzione e pena, sono considerati "datori di lavoro" i rispettivi direttori».

Il direttore generale della Asl

Ai fini della sicurezza ed igiene del lavoro, il direttore generale dell'Asl assume la qualità di datore di lavoro, in quanto dirigente al quale spettano i poteri di gestione (...). Il poliambulatorio si configura come una struttura di servizi sanitari, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale, che la lettera i) dell'art. 2 D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 definisce unità produttiva, distinta dalle altre unità produttive dell'azienda sanitaria locale.

Il datore di lavoro non può delegare a terzi il compito che incombe di procedere, con le collaborazioni tecniche possibili, alla valutazione dei rischi ed alla conseguente elaborazione del documento che individui le misure prevenzionali idonee per neutralizzarli. L[la legge vigente], nell'imporre al datore di lavoro di redigere il documento di valutazione dei rischi, prevede un obbligo la cui violazione costituisce un'ipotesi di reato omissivo proprio (o puro) di natura permanente.

L'art. 20 D. Lgs. 19 dicembre 1994 n. 758 - nel disciplinare la prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nei confronti del contravventore a norme in materia di sicurezza e di igiene del lavoro con fissazione di un termine per la regolarizzazione - stabilisce i criteri di determinazione di tale termine, e non autorizza il giudice ad apprezzare la congruità dei tempi che l'autorità di vigilanza, con giudizio tecnicamente discrezionale, reputa concretamente necessari per l'adempimento prescritto al contravventore.

Nelle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro, l'inottemperanza da parte del contravventore alla prescrizione di regolarizzazione impartitagli dall'organo di vigilanza funge da condizione di punibilità e, quindi, occorre accertare se il contravventore abbia omesso di ottemperare alla predetta prescrizione per sua negligenza, imprudenza o imperizia, o inosservanza di norme regolamentari, ovvero se sia stato impossibilitato ad ottemperare per caso fortuito o per forza maggiore. (Nel caso di specie, si è ritenuto necessario verificare se il contravventore, usando la normale diligenza, avrebbe potuto ottemperare all'obbligo di elaborare il documento di valutazione dei rischi prima della sua rimozione forzata dalla carica di direttore generale dell'Asl intervenuta prima della scadenza del termine fissatogli dall'organo di vigilanza per la regolarizzazione). (Cass. 26/3/2004 n. 14777, Pres. Savignano Est. Onorato, in Dir. e prat. lav. 2004, 971)

Il direttore generale dell'azienda ospedaliera

Il direttore generale di un'azienda ospedaliera è obbligato al rispetto della normativa prevenzionale essendo ravvisabile nella sua posizione quella del datore di lavoro così come individuata dall[la legge vigente]. Manca la colpevolezza nel comportamento del direttore generale di un'azienda ospedaliera che ha agito in stato di forza maggiore non avendo disponibilità economiche sufficienti e non essendo nelle condizioni materiali, amministrative e tecniche per poter dare attuazione completa alla normativa prevenzionale. (Trib. Milano 13/6/2002, Giudice unico Giordano, in D&L 2003, 17)

Il datore di lavoro nei Comuni con oltre 3.000 abitanti

Una sentenza di legittimità (Cass. Pen. Sez. III, 15 gennaio 2001 n. 257, Pres. Acquarone, rel. Novarese P.M. Ranieri (conf.), ric. Bonghi e altro), di cui si riporta di seguito un estratto ("Motivi della decisione"), fornisce una risposta completa ed esauriente all'argomento in esame:

"In materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro la individuazione degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale). Perciò negli enti pubblici ed in particolare nei Comuni si è distinto tra Comuni di piccole, medie e grandi dimensioni e si è evidenziata la necessità di applicare la disciplina sviluppatasi dalle legge n. 142 e 241 del 1990 alle c.d.

leggi Bassanini in tema di decentramento e procedimento amministrativo e di attribuzioni dei singoli organi comunali.

Sotto il profilo normativo assume particolare rilevanza la nozione, fornita dal[la legge vigente], di datore di lavoro pubblico in relazione agli artt. 1 e 3 del D. L. vo n. 29 del 1993, il quale ultimo ha ribadito la distinzione già esistente nell'art. 51 della legge n. 142 del 1990 fra attività politica di indirizzo e di controllo spettante agli organi elettivi e l'attività amministrativa di gestione di pertinenza dei dirigenti.

L'introduzione delle norme richiamate non comporta l'esclusione di ogni responsabilità dell'organo elettivo, giacché questi precetti dovevano essere coordinati con il principio generale, non derogato in tema di responsabilità penale per l'applicazione e l'osservanza della normativa di prevenzione degli infortuni e sull'igiene del lavoro, dell'effettività della gestione del potere in considerazione della protezione accordata dalla Costituzione ai fondamentali diritti inerenti alla legislazione antinfortunistica.

Il quadro normativo sotto questo aspetto non è stato sostanzialmente modificato dall'art. 1 del d. lvo n. 29 del 1993 e dalla disciplina richiamata dei citati decreti legislativi del 1994 e 1996 e del successivo d. lvo n. 359 del 1999 e D.M. 12 novembre 1999 c.d. 626 ter, nonché del decreto legislativo n. 267 del 2000 [nonché dal D.Lgs. n. 81/2008].

Infatti, se il datore di lavoro pubblico viene individuato nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione ovvero del funzionario non avente qualifica dirigenziale nel solo caso in cui costui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale (art. 2 lett. b) seconda parte d.lvo n. 626 del 1994), l'art. 4 dodicesimo comma del d. lvo n. 626/94 precisa che "gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione.

In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico".

In tal modo viene ribadito il principio fondamentale in materia di delega di funzioni, secondo cui, attesa la posizione di garanzia assunta dal sindaco e dagli Assessori in materia previdenziale, la delega in favore di soggetto **che non può neppure rifiutarla**, qual è il dirigente o il funzionario preposto, assume valore solo ove gli organi elettivi e politici siano inconsapevolmente estranei alle inadempienze del delegato e non siano stati informati, assumendo un atteggiamento di inerzia e di colpevole tolleranza.

Inoltre **occorre distinguere fra difetti strutturali e deficienze inerenti all'ordinario buon funzionamento delle strutture stesse, ulteriormente suddividendosi in questo caso fra quelle di carattere occasionale e permanenti, giacché in detta ultima ipotesi si richiede la comunicazione espressa o, comunque, la conoscenza delle stesse da parte degli organi di vertice.**

Questo, per quanto concerne gli enti locali dotati nel loro organico di figure dirigenziali, è in sostanza conforme alla circolare 17 dicembre 1996 n. 3 del Ministero degli interni, in cui si evidenzia come bisogna "legare indissolubilmente l'esercizio dei poteri gestionali, affidati ai dirigenti, all'attribuzione di 'autonomi poteri di spesa' senza i quali non può esserci alcun esercizio di facoltà gestionali" e si insiste sulla responsabilità del datore di lavoro pubblico nell'individuare dirigenti in possesso di attitudini e capacità adeguate, prospettando, quindi, una responsabilità per colpa in eligendo, oltre che in vigilando.

Il decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 non solo individua nello statuto e nei regolamenti le fonti da cui trarre la specificazione delle attribuzioni degli organi ed i criteri generali in materia di organizzazione dell'ente e le prescrizioni in materia di funzionamento degli uffici e per l'esercizio delle funzioni del consiglio comunale (art. 42), della Giunta (art. 48) e del Sindaco (art. 50) e chiarisce la disciplina applicabile in tema di organizzazione degli uffici e del personale (parte prima titolo IV) e gestione del bilancio (parte II titolo IV).

Da dette normative si evince come al dirigente spetta la direzione degli uffici "secondo i criteri e le norme dettate dagli statuti e dai regolamenti" ed è attribuita "la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica...mediante autonomi poteri di spesa", rilevandosi che la "gestione finanziaria, comprensiva dell'impegno di spesa (art. 183), della liquidazione e dell'ordinazione e pagamento (artt. 184 e 185) presuppone l'approvazione del bilancio, le eventuali variazioni dello stesso con l'individuazione dei vari titoli di spesa (artt. 163, 164, 165, 166 e 175 d. lvo n. 267 del 2000) ed una serie di atti sottratti al potere del dirigente.

Ed infatti fra i titoli di spesa del bilancio sono indicate le spese correnti e nel nono comma dell'art. 165 d. lvo cit. è prevista con il bilancio di previsione una serie di mezzi finanziari, specificati negli interventi assegnati, del quale risponde il responsabile del servizio, il quale ex art. 177 d. lvo cit. ha l'obbligo di proporre la modifica della dotazione assegnata per sopravvenute esigenze successive.

Solo il **potere di proposta compete al dirigente** ed al responsabile del servizio, mentre le variazioni del bilancio possono essere adottate in via di urgenza dall'organo esecutivo (art. 175 d. lvo cit.) la cui convocazione spetta al Sindaco, mentre è sempre possibile attingere al c.d. fondo di riserva in base all'art. 166 d. lvo cit. su delibera della Giunta da comunicare all'organo consiliare nei casi in cui si verificano esigenze straordinarie di bilancio e le dotazioni degli interventi di spesa corrente si rivelino insufficienti.

Il Decreto Legislativo n. 267/2000 rappresenta la frontiera più avanzata dei poteri conferiti al dirigente in una unitaria considerazione ed armonizzazione della normativa preesistente, e conferma che questi ha un potere di gestione del personale, ha un potere di proposta e di informazione, e deve gestire i mezzi finanziari attribuiti al proprio servizio dal bilancio, dalle relative variazioni e dalle deliberazioni di urgenza in ordine al c.d. fondo di riserva, sicché la sua responsabilità esclusiva potrà porsi solo ove non adempia agli obblighi di informazione degli organi elettivi oppure non gestisca le risorse, umane e patrimoniali, attribuite al servizio. In questo solco si pone pure una recente pronuncia di questa Corte (Cass. Sez. III ud. 14 febbraio 2000 dep. 29 maggio 2000 Fichera), sebbene sottolinei in maniera eccessiva che "il datore di lavoro pubblico ai fini previdenziali si caratterizza ... rispetto a quello che opera nel settore privato, non per la titolarità di poteri decisionali e di spesa, quanto piuttosto per un potere di gestione del settore o dell'ufficio cui è preposto, al quale si aggiunge il requisito della qualifica dirigenziale (ai sensi dell'art. 3 2° comma del D. Lgs. 3 febbraio 1993 n. 9) ovvero dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti" a causa della fattispecie trattata.

Il Sindaco non può andare esente da responsabilità [qualora] messo a conoscenza delle violazioni esistenti e delle misure da adottare, non [abbia] provveduto a richiedere le necessarie variazioni in bilancio per una partita relativa a poche opere provvisionali necessarie e non [abbia] azionato tutti i suoi poteri di impegnativa di spese del c.d. fondo di riserva, mentre non è imputabile al sindaco l'omissione del dirigente, proprio per il suo ruolo gestionale, [che] non si [sia] avvalso dei dipendenti comunali per effettuare opere minimali e non abbia trasmesso la richiesta comunicazione al Sindaco."

Altre sentenze sul datore di lavoro pubblico:

- enti pubblici territoriali (v. Cass. 17 giugno 2005, Alfano, in ISL, 2005, 8, 467; Cass. 7 ottobre 2004, Beltrami e altro, ibid., 2005, 1, 60; Cass. 6 ottobre 2004, De Lucia e altri, ibid., 2005, 1, 59; Cass. sentenza n. 35137 del 20 settembre 2007; [Cassazione Penale, Sez. 3, 20 novembre 2009, n. 44890](#); Cassazione Penale, Sez. 3, 20 aprile 2010, n. 15088);
- l'università (Cass. 16 marzo 2005, Ranzi, ibid., 2005, 7, 402; Cass. 2 febbraio 2005, Sasso ibid., 2005, 4, 230);
- la scuola (Cass. 7 giugno 2001, Altamore, ibid., 2001, 9, 494);
- il museo (Cass. 24 giugno 2005, Spinosa e altro, ibid., 2005, 9, 523 e 2005, 12, 677, con nota di P. Soprani);
- gli uffici giudiziari (Cass. 23 maggio 2001, Cinquia, ibid., 2001, 12, 673);
- l'azienda sanitaria locale (Cass. 26 marzo 2004, Panieri, ibid., 2004, 5, 316; Cass. 14 aprile 1999, Vannini, ibid., 1999, 11, 651; sul direttore sanitario designato datore di lavoro in un ospedale v. Cass. 11 giugno 2003, Bevilacqua, ibid., 2003, 27, 1862; e v. Cassazione penale, Sez. IV - Sentenza n. 39389 del 27 ottobre 2005 (u.p. 21 giugno 2005)
- Pres. D'Urso - Est. Brusco - P.M. (Conf.) Consolo - Ric. Macchitella).

L'individuazione del datore di lavoro nella Pubblica amministrazione

MINISTERO DELLA SALUTE - DECRETO 9 giugno 2004 - Individuazione del datore di lavoro negli uffici centrali, periferici e territoriali del Ministero della salute, ai sensi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni. (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale italiana n. 265 del 11 novembre 2004)

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Decreto 23 luglio 2003 - Datori di lavoro

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 luglio 2003 - Individuazione dei datori di lavoro ai sensi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Gazzetta Ufficiale n. 214 del 15 settembre 2003)

MINISTERO DELLA DIFESA Decreto 1° febbraio 1997 - Applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (Individuazione del datore di lavoro)

MINISTERO DELL'INTERNO - Circolare 17/12/96 3 Enti locali : individuazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 242/96

MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - Decreto 18 novembre 1996

Applicazione del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 (Individuazione del datore di lavoro e Vigilanza)

MINISTERO DELL'INTERNO Decreto 29 ottobre 1996 (Decreto di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 242/96) Applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (Individuazione del datore di lavoro)

MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE - Decreto 21 giugno 1996, n. 292

Individuazione del datore di lavoro negli uffici e nelle istituzioni dipendenti dal Ministero della Pubblica Istruzione, ai sensi dei decreti Legislativi n. 626/1994 e n. 242/1996.

1.2.3 Datore di lavoro, dirigente, preposto: aspetti generali

1.2.3.1 Aspetti generali

Il decreto legislativo 9 ottobre 2008 n. 81 definisce, in modo assai più ampio e adeguato rispetto alla normativa previgente, all'articolo 2, le figure cruciali del **dirigente e del preposto, e del datore di lavoro e del lavoratore, anche sulla scorta della giurisprudenza consolidata negli ultimi decenni.**

Per quanto riguarda la figura di datore di lavoro privato, è stata riconfermata la sua funzione di garante strutturale della sicurezza, e in quanto tale può essere o il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o colui che esercita in concreto poteri di gestione e direttivi, di decisione e di spesa al massimo livello aziendale, figura originaria e non derivata, figura a tutto tondo (il datore di lavoro per la sicurezza non esiste nell'ambito del D.Lgs. n. 81/2008, era una illegittima prassi aziendale oggi del tutto difforme dal D.Lgs. n. 81/2008, che prevede esclusivamente la delega di funzioni del datore di lavoro, esclusi i compiti indelegabili di cui all'art. 17 che resteranno incarico a colui che delega ex art.16).

Per quel che riguarda **il criterio di individuazione del datore di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni dapprima viene riconfermato l'impianto** del decreto legislativo n. 626/94 (come modificato dal D.Lgs. n. 242/96) prevedendo che il soggetto individuato dal vertice debba, come il datore di lavoro privato, essere detentore di **poteri di decisione e di spesa, precisando però** - recependo un principio consolidato nella giurisprudenza di

legittimità - che

“in caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.”

L'articolo 2 comma 1 definisce le figure di **dirigente e preposto**.

Il dirigente, garante organizzativo della sicurezza iure proprio e a prescindere da un eventuale ma non essenziale potere di spesa, è definito (sempre sulla scorta dell'elaborazione giurisprudenziale, come la *“persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”*).

Il preposto è invece definito la *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e a garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”*.

Potrebbe rientrare nella funzione di preposto il capo cantiere, il capo reparto: si presuppone cioè, un ordine gerarchico; è corretto ritenere preposto chi è anche inquadrato ad un certo livello in azienda, che abbia il potere di intervenire direttamente per evitare la possibilità di infortuni.

In ogni caso **la presenza delle figure gerarchiche della prevenzione prescinde completamente da consapevolezza, investitura od organigramma, ma si fonda in ultima analisi sul principio di effettività, sulla oggettiva collocazione gerarchica del soggetto nella concreta organizzazione del lavoro, principio che sancisce in modo inequivocabile l'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008 (Guardavilla):**

“Art. 299. Esercizio di fatto di poteri direttivi - 1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) [datore di lavoro, dirigente, preposto], gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”.

In base al principio di effettività, varie volte si è affermato dal giudice di legittimità (cfr. Cass. sez. 3^a 12 febbraio 1998 n. 1769, Magnani rv. 210260,), si è avanzata la nozione di datore di lavoro di fatto o di dirigente di fatto (vedi Cass. sez. 4^a 23 febbraio 1998 n. 2277, Cicchetti ed altro rv. 210263; Cass. sez. 4^a 30 marzo 1998 n. 3945, Villa rv. 210640 e Cass. sez. 4^a 23 marzo 1998 n. 3606, Villa rv. 210642), tesa ad ampliare i soggetti responsabili e non a restringerne la sfera. (vedi sin dagli anni settanta Cass. sez. 4^a 3 ottobre 1977, Sola e Cass. sez. 4^a 20 aprile 1978, Serrano ed altri in Giust. pen. 1978, 2^a, 513 m. 536 e 1980, 2^a, pag. 87 e segg., e poi Cass. sez. 3^a 6 maggio 1997 n. 5539 in Amb. e sicurezza 1997 n. 10 pag. 106 e 9 dicembre 1998 n. 893 ivi 1999 n. 5 pag. 102).

L'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 individua i compiti di datore di lavoro e dirigenti, vale a dire compiti delegabili da parte del datore di lavoro e/o compiti propri del dirigente, a prescindere da eventuali deleghe, ma propri del dirigente nei limiti del normale incarico dirigenziale (ad esempio se direttore di stabilimento, nell'ambito dello stabilimento, se direttore commerciale nei limiti della struttura commerciale normalmente diretta, se direttore del personale nei limiti della normale funzione aziendale svolta).

L'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2008 definisce in modo dettagliato, e sanzionato gli obblighi del preposto, nei limiti della normale mansione svolta, a prescindere da investiture formali di alcun tipo.

Oltre alle norme su citate, il decreto contiene importanti riferimenti all'informazione e alla formazione dei dirigenti e dei preposti.

Va infine sottolineata l'ampia portata preventiva del nuovo **comma 3 bis dell'articolo 18**

del D.Lgs. n. 81/2008, introdotto dal D.Lgs. n. 106/2009 “il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 [preposto], 20 [lavoratore], 22 [progettista], 23 [fabbricante. fornitore], 24 [installatore, montatore, manutentore] e 25 [medico competente], ferma restando l’esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”.

La disposizione in parola assume una precisa funzione incriminatrice, in caso di difettosa vigilanza sull’osservanza da parte dei soggetti indicati dei loro obblighi specifici, difetto di vigilanza facilmente desumibile, ad esempio, dall’omessa formazione di preposti e lavoratori ai sensi dell’art. 37 commi 7 e 1.

In sostanza viene identificata una vera e propria posizione di garanzia di “secondo grado”, per cui il datore di lavoro può “duplicemente rispondere per lo stesso contesto omissivo sia dei reati costruiti intorno alla sua posizione previsti dal TU, sia di quelli espressamente richiamati dalla norma in commento e costruiti intorno ad altre e diverse posizioni di garanzia (per esempio: preposto, medico competente) (Alice, de Sanctis, De Lorenzis)

In tal senso: Cass. Pen. Sez. IV n.12248 del 30.3.2005 si occupa del caso di una lavoratrice adibita a cernita, fresatura e molatura di pezzi di ghisa aveva riportato dopo nove mesi di lavoro una sindrome del tunnel carpale. Il datore di lavoro viene condannato dal Tribunale di Pordenone per lesioni personali per non aver considerato tale eventualità nella valutazione dei rischi e non aver attivato la relativa sorveglianza sanitaria. Al d.d.l. viene anche addebitata culpa in eligendo e in vigilando “per aver malamente scelto il medico di fabbrica e non controllato e verificato periodicamente il suo operato”; in particolare “la donna avrebbe dovuto essere adibita a mansioni diverse e meno rischiose allorquando riferì al medico di fabbrica la comparsa dei disturbi, ma ciò non avvenne”.

Conseguentemente copia degli atti fu trasmessa al P.M. “per la valutazione della condotta del medico competente”. Sia la corte di Appello che la Cassazione condividono e confermano tale impostazione; la prima sostenendo l’imputabilità del m.c. in quanto “coadiutore del datore di lavoro nell’individuazione dei rimedi per evitare l’insorgenza delle malattie professionali”, ma precisando che **“tale corresponsabilità non elimina” quella del d.d.l.; la seconda rilevando che il medico di fabbrica “non ha riconosciuto i sintomi della malattia dopo nove mesi di effettuazione da parte della lavoratrice di mansioni usuranti e inadatte per la sua predisposizione a detta infermità”.**

Incombe al datore di lavoro l’**obbligo di vigilare sulla manomissione dei dispositivi di sicurezza destinati a proteggere le macchine**: “le disposizioni [di legge], impongono al datore di lavoro non solo l’obbligo di adottare macchine munite di idonei congegni di protezione (precetto, questo, che può ritenersi adempiuto con l’impiego di mezzi protettivi non rimuovibili se non mediante l’uso di, sia pur semplici, attrezzature) e di emanare e pubblicizzare i divieti di manomissione dei macchinari, ma anche quello di porre in essere **una prestazione positiva e costante di vigilanza volta a prevenire, e, in ogni caso, a far tempestivamente cessare, eventuali manomissioni pericolose da parte dei dipendenti**” (Cassazione civile, sez. lav., 10 dicembre 1981 n° 6542 del 10/12/1981 INAIL c. Società Zanussi).

1.2.3.2 Pluralità di posizioni di garanzia

La legislazione prevenzionistica, “pur comprendendo tra i destinatari delle norme, dettate in materia antinfortunistica, anche i dirigenti, questi non si sostituiscono di regola alle mansioni dell’imprenditore del quale condividono, secondo le loro reali incombenze, oneri e responsabilità in materia di sicurezza” (Cass. Pen. Sez. IV

12/5/1988, Fadda in Cass. Pen. 1990, pag. 391 n. 790).

In tema di obbligo di garanzia, la giurisprudenza di legittimità ha più volte ribadito che, nel caso in cui i titolari della posizione di garanzia siano più di uno, **ciascuno di questi è, "per intero", destinatario dell'obbligo giuridico di impedire l'evento**, con la conseguenza che, se è possibile che determinati interventi siano eseguiti da uno dei garanti, è, però, doveroso per l'altro o per gli altri garanti, dai quali ci si aspetta la stessa condotta, accertarsi che il primo sia effettivamente intervenuto (v. Sezione IV, 29 ottobre 2004, Rizzini ed altri).

Ciò deve ritenersi valido sia se le posizioni di garanzia siano sullo stesso piano, sia, a maggior ragione, allorchè le posizioni di garanzia non siano di pari grado, giacchè, in tale ultima evenienza, il titolare della posizione di garanzia, il quale vanti un potere gerarchico nei confronti dell'altro titolare della posizione di garanzia, non deve fare quanto è tenuto a fare il garante subordinato, ma deve scrupolosamente accertare se il subordinato è stato effettivamente garante ossia se ha effettivamente posto in essere la condotta di protezione a lui richiesta in quel momento: v. Sezione IV, 19 aprile 2005, Di Dio: in relazione ad un infortunio sul lavoro con esiti mortali, in danno di due lavoratori, il giudice di merito aveva ritenuto responsabili del reato di omicidio colposo, in cooperazione colposa, tra gli altri, il capo cantiere e il capo squadra dei due operai deceduti. In particolare, si addebitava al primo di avere omesso la doverosa attività di coordinamento e di controllo sul comportamento del capo squadra, avendo in particolare trascurato di verificare se il capo squadra avesse effettivamente adempiute le incombenze poste a suo carico per garantire la sicurezza dei lavoratori subordinati. La Corte di legittimità, chiamata a giudicare sul ricorso del capo cantiere, lo ha rigettato, ritenendo corretta e congruamente motivata la sentenza di condanna. In quella occasione **ha affermato il principio che quando l'obbligo di impedire l'evento ricade su più persone che debbano intervenire o intervengano in tempi diversi, il nesso di causalità tra la condotta omissiva o commissiva del titolare della posizione di garanzia non viene meno per effetto del successivo mancato intervento da parte di un altro soggetto parimenti destinatario dell'obbligo di impedire l'evento, configurandosi, in tale ipotesi, un concorso di cause ai sensi dell'art. 41, comma 1, c.p.** La mancata eliminazione di una situazione di pericolo (derivante dal fatto commissivo od omissivo dell'agente), ad opera di terzi, non è una distinta causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l'evento, ma una causa/condizione negativa grazie la quale la prima continua ad essere efficace (v. anche Sezione IV, 28 aprile 2005, Poli ed altri).

1.2.3.4 Compiti del datore di lavoro

1.2.3.4.1. Opposizione del lavoratore

Il datore di lavoro, o altro soggetto debitamente delegato a far osservare le misure di sicurezza e a far utilizzare i dispositivi di protezione individuale, non è in alcun modo sollevato dalle proprie responsabilità in materia da una qualunque forma di opposizione sollevata dal lavoratore all'adozione delle misure stesse.

Infatti non sussiste, come scriminante della personale responsabilità penale, il rifiuto (illegale, penalmente sanzionato, ai sensi del disposto combinato dell'art. 20 comma 2 lett. b e dell'art. 59 del D. Lgs. n. 81/2008) del lavoratore di attenersi alle direttive di datori di lavoro, dirigenti e preposti e alle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza, perché l'articolo 2104 del codice civile prevede la sottoposizione del lavoratore al potere disciplinare del datore di lavoro, e l'art. 20 del decreto legislativo 19 aprile 2008 n. 81 prevede l'obbligo, sanzionato penalmente, a carico del lavoratore di attenersi alle disposizioni e direttive impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, e dai preposti ai fini della sicurezza individuale e collettiva nel luogo di lavoro (art. 20 c. 2 lett. b del D. Lgs. n. 81/2008).

In tal senso *"le norme di sicurezza dettate a tutela dell'integrità fisica del lavoratore vanno attuate anche contro la volontà del lavoratore stesso, sicché risponde della loro violazione il datore di lavoro che non espliciti la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme"*

medesime" (Cass. pen. sez. III, 7.10.80, n.10230), costringendo anche, se del caso con l'applicazione di provvedimenti disciplinari conformi alle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro e proporzionati alla gravità della violazione prevenzionistica, il lavoratore all'adempimento.

E dunque vero è che ***“l'imprenditore è tenuto a pretendere l'applicazione delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori, usando tutta l'autorità di cui è investito e adottando anche provvedimenti sanzionatori a carico dei lavoratori riottosi”*** (Cass. sez. IV pen. 23.2.89 n. 2977, Ceccarelli).

Infine: *“non può costituire causa di esclusione della responsabilità del datore di lavoro rispetto all'infortunio occorso al lavoratore la circostanza che quest'ultimo abbia contravvenuto alle disposizioni impartite dal primo, a meno che la condotta non sia caratterizzata da abnormità, inopinabilità ed eccezionalità”* (Cass. sez. IV pen. 2.3.99 n. 2806): difatti l'opposizione del lavoratore all'adozione delle misure di sicurezza non può mai valere come giustificazione per il datore di lavoro, in quanto il suo obbligo primario di garantire l'integrità fisica e psichica del lavoratore prescinde totalmente dagli adempimenti, o dai consensi, di altri soggetti, fossero gli stessi i lavoratori medesimi, ma opera in completa autonomia, ponendolo come garante della sicurezza dei lavoratori, in posizione primaria e con una obbligazione ineludibile sintetizzata dal principio della massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale di cui all'art. 2087 del Codice Civile.

1.2.3.4.2. L'obbligo di vigilanza

L'obbligo di vigilanza sull'attività dei lavoratori, finalizzata alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore attraverso le misure dettate dal principio di cui all'art. 2087 del Codice Civile (massima sicurezza tecnica-organizzativa e procedurale concretamente fattibile), costituisce uno dei cardini del sistema prevenzionistico, un obbligo imprescindibile ed ineludibile, che il datore di lavoro deve esercitare direttamente, o qualora l'azienda sia organizzata funzionalmente secondo una gerarchica di ruoli e di compiti, rappresentata da varie figure di dirigenti e preposti, anche indirettamente, verificando che i compiti attribuiti vengano effettivamente espletati, e prevedendo che le funzioni aziendali siano congrue ed adeguate alle dimensioni del rischio da prevenire.

Lavoratori inesperti, apprendisti, somministrati, collaboratori

Un particolare onere di vigilanza è esplicitamente previsto in caso di lavoratori particolarmente inesperti (e in questo concetto possiamo ricomprendere sia i soggetti giovani, come gli apprendisti, ma anche le forme di lavoro c.d. flessibile, come il lavoro in somministrazione, i collaboratori coordinati e continuativi a progetto ecc.).

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro è sempre tenuto personalmente a vigilare sull'attività dei giovani lavoratori che non possiedono l'esperienza, l'attenzione, l'accortezza e la capacità di previsione dell'adulto (Cass. pen., sent. n. 8662 del 5 agosto 1988, Sez. IV, conforme Cass. pen., sent. n. 13701 del 5 dicembre 1986, Sez. IV e sent. n. 7672 del 29 settembre 1983, Sez. IV).

Sempre in relazione a questo concetto di particolare vigilanza sui lavoratori inesperti, la seguente sentenza precisa ulteriormente il concetto sopra enucleato:

a) *il datore di lavoro è sempre tenuto a vigilare sull'attività dell'apprendista, anche se questi sia stato affidato ad altro operaio più esperto, delegato alla sua istruzione tecnica: pertanto, non può invocare a sua discolta l'affidamento dell'apprendista ad altra persona, in quanto il compito istituzionale di controllo e di vigilanza sulle norme antinfortunistiche spetta sempre e comunque al datore di lavoro o al dirigente ritualmente all'uopo investito* (Cass. pen., sent. n. 1683 del 24 febbraio 1984, Sez. IV).

b) *al fine di prevenire infortuni, il datore di lavoro è sempre tenuto a vigilare sull'attività dell'apprendista, anche se questi sia stato affidato ad altro operaio più esperto, delegato alla sua istruzione tecnica, e pertanto non può invocare a sua discolta tale affidamento in quanto il compito istituzionale di controllo e di vigilanza sull'osservanza di tutte le prescrizioni antinfortunistiche spetta sempre e comunque a esso* (Cass. pen., sent. n.753 del 26 gennaio 1984, Sez. IV).

L'obbligo, giova ripeterlo, è quello di vigilare, o far vigilare.

Il datore di lavoro, il quale non osserva l'obbligo di vigilare, o far vigilare, sull'attività del dipendente al primo giorno di lavoro, va ritenuto in colpa, in caso d'infortunio, sia a mente [della legge vigente], sia sotto il profilo dell'inosservanza delle norme della comune prudenza e diligenza (fattispecie in tema di infortunio occorso a un operaio addetto, al suo primo. giorno di lavoro, a un mescolatore per gomma, oltretutto dotato di dispositivo di arresto non regolamentare) (Cass. pen., sent. n. 751 del 25 gennaio 1982, Sez. IV, conforme Cass. pen., sent. n. 3797 del 14 aprile 1982, Sez. IV).

Vigilare significa, anche, incaricare un numero adeguato di preposti: ***“i principi in materia di responsabilità per culpa in vigilando del datore di lavoro, anche in relazione all'obbligazione di***

organizzare adeguatamente la sorveglianza incaricando un numero sufficiente di preposti idonei per lo svolgimento di tale fondamentale compito prevenzionistico, sono stati evidenziati, con particolare efficacia dalla giurisprudenza [Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 523 del 28 gennaio 1997 (cc. del 26 novembre 1996), Perilli (rv 206644)].

Controllo del datore di lavoro affinché il preposto vigili:

"in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, non adempie agli obblighi derivanti dalle norme di sicurezza l'imprenditore che, dopo l'avvenuta scelta della persona preposta al cantiere o incaricata dell'uso dei suddetti strumenti di lavoro (nella specie, il manovratore della gru), non controlla o - se privo di cognizioni tecniche - non fa controllare la rispondenza dei mezzi usati ai dettami delle norme antinfortunistiche. In tal caso la presenza e la eventuale colpa del preposto non eliminano la responsabilità dell'imprenditore potendosi ritenere che l'infortunio non sarebbe occorso se il datore di lavoro avesse controllato e fatto controllare le macchine e predisposto i mezzi idonei a dotarle dei requisiti di sicurezza mancanti, conferendo al preposto - come suo "alter ego" - non solo la generica delega a sorvegliare lo svolgimento del lavoro in cantiere ma anche dotandolo dei poteri di autonoma iniziativa - anche eventualmente di spesa o di modifica delle condizioni di lavoro, delle fasi e dei tempi del processo lavorativo - per l'adeguamento e l'uso, in condizioni di sicurezza, dei mezzi forniti" [Sez. IV, sent. n. 3602 del 23 marzo 1998 (cc. del 27 febbraio 1998), Ruggiero (rv 210641)].

La vigilanza presuppone che a monte siano state individuate tutte le misure idonee a prevenire i rischi lavorativi, ovvero che sia stato adempiuto l'obbligo preliminare di valutare tutti i rischi, ma tali misure devono essere effettive, e lo diventano solo qualora venga controllato a cura della gerarchia aziendale **il rispetto delle stesse da parte dei lavoratori:**

1) "in tema di prevenzione infortuni, il datore di lavoro non solo deve approntare le misure antinfortunistiche, ma ha anche l'obbligo di vigilare, affinché tali misure siano attuate ed i lavoratori si avvalgano dei dispositivi di protezione messi a loro disposizione" (Cass. Pen., sez. IV, 22.3.1984 n. 2681, Collodel);

2) "non basta porre a disposizione dei dipendenti i presidi antinfortunistici" in quanto **"è necessario pretendere ed imporre l'uso effettivo e vigilare perché ciò avvenga"** (Cass. Pen sez.IV 20.1.1998 n. 644, Compagno);

3) "...il controllo che il datore di lavoro deve esercitare sull'operato dei dipendenti perché non si verifichino infortuni sul lavoro, essendo finalizzato a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, non può risolversi nella messa a disposizione di questi ultimi dei presidi antinfortunistici e nel generico invito a servirsene ma deve costituire una delle particolari attività dell'imprenditore, gravando su questo l'onere di fare cultura sul rispetto delle norme antinfortunistiche, di svolgere continua, assidua azione pedagogica, con il ricorso, se del caso, anche a sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori che non si adeguino alle citate disposizioni" (Cass. Pen. Sez. IV, 6.10.95);

4) "in tema di infortuni sul lavoro, l'esistenza sul cantiere di un preposto - salvo che non vi sia la prova rigorosa di una delega espressamente e formalmente conferitagli, con pienezza di poteri ed autonomia decisionale, e di una sua particolare competenza - non comporta il trasferimento in capo allo stesso degli obblighi e delle responsabilità incombenti sul datore di lavoro, essendo a suo carico (peraltro, neppure in maniera esclusiva quando l'impresa sia di dimensioni molto modeste) soltanto il dovere di vigilare a che i lavoratori osservino le misure e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione, comportandosi in modo da non creare pericolo per sé e per gli altri"; [Cass. Pen. Sez. III, sent. n. 1142 del 27 gennaio 1999 (ud. del 10 dicembre 1998), Celino (rv 212822)];

5) "gli obblighi dell'imprenditore in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro non si esauriscono nell'apprestamento delle attrezzature necessarie a detto scopo, ma si estendono alla costante vigilanza volta a prevenire e, in ogni caso, a far tempestivamente cessare eventuali manomissioni da parte dei dipendenti: ne consegue che l'accertata violazione di una norma antinfortunistica vale da sola a configurare la colpa del datore di lavoro" (Cass. sez. lav. 7.8.98, n.7772, Sipa S.p.A./INAIL).

La legge (art. 33 del D. Lgs. n. 81/2008) definisce i compiti del servizio di prevenzione e protezione, che sono in senso lato compiti del datore di lavoro, svolti tramite il suo servizio (difatti il comma 3 dello stesso articolo chiarisce che, quale suo strumento, sua longa manus, "il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro"). Di particolare rilievo i primi due compiti indicati dall'articolo 33:

“1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure”.

Si noti l'obbligo, ispirato al principio di effettività delle misure adottate, di elaborare sistemi di controllo delle misure preventive e protettive, ovvero sistemi capaci di misurare l'effettiva applicazione di tali misure sul luogo di lavoro. Il servizio elabora, il datore di lavoro, salvo verifica, adotta tali sistemi di controllo. Questa è la stringente logica della prevenzione gestita in modo globale, imposta dal D. Lgs. n. 81/2008.

In tal senso la giurisprudenza di merito sottolinea notare che **“la diligenza definita genetica che deve sovrintendere alla costituzione dell'organizzazione, non può estinguersi improvvisamente ma deve proseguire nel verificare la perdurante efficacia del sistema, non essendo sufficiente fornire un mezzo adeguato se non si continua a verificarne l'efficacia e la tenuta”** (Tribunale ordinario di Milano, Sez. IV pen., 13.10.99, Pres. Martino): questo concetto di verifica continua della perdurante efficacia del sistema della prevenzione, rappresenta un termine di grande interesse, che sposa le esigenze del sistema giuridico con quelle dei moderni sistemi volontari di gestione, in particolare quelli di sicurezza e salute dei lavoratori (es. Standard OHSAS 18001, e Linee Guida Uni-Inail sui sistemi di gestione). Si tratta di coniugare due principi fondamentali dell'ordinamento prevenzionistico italiano e comunitario: principio di effettività delle misure adottate, e il principio per il quale la sicurezza non tollera interruzioni temporali.

Esigere e disporre dal D. Lgs. n. 626/94 al D. Lgs. n. 81/2008

Art. 4 D. Lgs. n. 626/94 [ora art. 18 comma 1 lettera f D.Lgs. n. 81/2008] - Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

(omissis) 5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ed in particolare: (omissis) f) **richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;**

Secondo la convincente interpretazione della Suprema Corte [Cassazione penale sez. III - Sentenza 29 maggio 2003, n. 23710 - Pres. Toriello - Est. Vitalone - P.M. (Parz. conf.) Mura - Ric. Parravani] da sempre, appunto in base agli artt. 4, comma 1, lettera c), d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 e 4, comma 1, lettera d), d.P.R. 19 marzo 1996, n. 303, la giurisprudenza insiste sull'obbligo del datore di lavoro (o di chi per o con lui) di **“disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza e di igiene ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione”**.

Questo obbligo di vigilanza torna a riproporsi nell'art. 4, comma 5, lettera f), D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, “peraltro in una formulazione **apparentemente** meno pressante (Guariniello). Più di un'interprete si è chiesto se il passaggio dall'espressione “disporre ed esigere” usata nei d.P.R. degli anni cinquanta all'espressione “richiede” impiegata nel D.Lgs. n. 626/1994 voglia significare una evidente attenuazione dell'obbligo di **“esercitare una vigilanza dispositiva e impositiva”** (Guariniello). Sembra doversi sostenere che la risposta deve necessariamente essere negativa, posto che l'obbligo del datore di lavoro ha per oggetto “norme vigenti” e “disposizioni aziendali”. Tale risposta è convergente con l'indirizzo del giudice di legittimità: la Sez. III, difatti, in relazione ad un infortunio sul lavoro, ravvisa **“la responsabilità dei prevenuti per l'addebito relativo alla mancata utilizzazione del casco da parte del lavoratore (art. 4, comma 5, lettera f), D.Lgs. n. 626/1994), in quanto è compito del datore di lavoro esercitare un'assidua attività di vigilanza per garantire il rispetto dell'obbligo da parte del lavoratore”**.

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:(...)

f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione; (...)

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Art. 19. Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti; (...)

Un altro interrogativo che ci si pone frequentemente è se vi siano dei limiti all'obbligo del datore di lavoro, o di chi per lui, di vigilare affinché i lavoratori si attengano alle norme di legge e alle disposizioni aziendali.

Con sentenza del 19 gennaio 2005, n. 1238 la Corte di Cassazione- Sezione quarta, ha affermato che **“il controllo che il datore di lavoro deve esercitare al fine delle misure di sicurezza stabilite dall’ordinamento lavoristico, consiste nelle misure relative a informazione, formazione, attrezzature idonee, presidi di sicurezza, e comunque ogni altra misura idonea, per comune regola di prudenza e di diligenza, a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro”**. Anche se tale controllo non può essere sempre realizzato direttamente e personalmente dallo stesso datore, di lavoro è richiesta comunque una gestione oculata dei luoghi di lavoro, anche affidando compiti ed incarichi a dipendenti in grado di svolgere in modo idoneo le funzioni gestionali anche in materia di sicurezza, e la predisposizione di tutte le misure obbligatorie stabilite dalla legge.

La vigilanza, però, non può essere attuata sempre e ovunque: **tale impegno ha i limiti della ragionevolezza ed esigibilità della prestazione.**

Testualmente la Cassazione ha statuito che **“quanto al dovere di presenza costante del datore di lavoro e soggetti equiparati sul luogo di lavoro, va ricordato il principio secondo il quale 'ad impossibilia nemo tenetur', concreta esplicitazione del principio di ragionevolezza ed esigibilità della prestazione. Pertanto, tale obbligo va inteso nel senso che i soggetti tenuti debbono assicurare, più che la presenza fisica che non è in sé necessariamente idonea a garantire la sicurezza dei lavoratori, la 'gestione' oculata dei luoghi di lavoro, mediante la predisposizione di tutte le misure imposte normativamente (informazione, formazione, attrezzature idonee e presidi di sicurezza), nonché di ogni altra misura idonea, per comune regola di prudenza e diligenza, a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro”**.

E dunque il dovere di controllo del datore di lavoro e dei soggetti a lui equiparati sulla sicurezza incontra un limite nella ragionevolezza che implica una gestione attenta ma non la presenza fisica continuativa, con la conseguenza che tre sono gli obblighi fondamentali assolti i quali se ne esclude la responsabilità:

- 1) la predisposizione di tutte le misure imposte dalla norma: informazione, formazione ed informazione dei dipendenti sui rischi dell'attività effettivamente rivestita,
- 2) l'utilizzo di attrezzature idonee e presidi di sicurezza,
- 3) la messa in opera di ogni misura idonea secondo le ordinarie regole di prudenza e diligenza che garantiscano la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con tale sentenza la Cassazione non ha riscontrato profili di colpa specifica, né generica, a carico dell'addetto al servizio di prevenzione infortuni e del responsabile di un cantiere, per la morte di un elettricista che aveva perso la vita in un incidente, per essersi messo, di sua iniziativa, alla guida di uno dei veicoli adibiti alla movimentazione del materiale, per il quale non aveva l'autorizzazione.

Di più, confermando alcuni principi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, la Suprema Corte specifica che al datore è richiesta la predisposizione di tutti gli accorgimenti volti a rendere sicura l'attività lavorativa dei preposti. *Una volta adempiuto a quest'obbligo, il datore non può essere considerato responsabile di fatti accidentali che non potevano essere ulteriormente prevenuti, né obbligato a essere costantemente presente sul luogo di lavoro.*

L'obbligo del datore di lavoro di controllare l'osservanza, da parte del lavoratore, delle norme e delle cautele antinfortunistiche, direttamente oppure anche tramite dirigenti e preposti all'uopo incaricati, esplicitamente o implicitamente (in base all'organizzazione aziendale), **non richiede una sorveglianza così costante, pressante e continuativa da richiedere di far fronte anche ad ogni singolo episodio di inottemperanza, qualora l'episodio non sia appunto già stato reiterato nel tempo, sia occasionale, e comunque non riguardi una attività specificamente pericolosa per la quale la legge preveda l'obbligo del secondo uomo presente:** *“la prova di un singolo episodio di inottemperanza da parte di un unico lavoratore, sebbene sfociato in un infortunio, non è sufficiente a configurare la violazione datoriale di cui all’art. 4, lett. c) del d.P.R. 547/1955, tranne che risulti da altri elementi che si tratti di comportamento ripetuto su cui il datore di lavoro ha ommesso di incidere con efficace opera di controllo. Nel caso di specie, è risultato che il mancato uso dei guanti da parte del lavoratore il giorno del suo infortunio è stato del tutto occasionale e addebitabile a lui solo (Pretura Ivrea, 19 giugno 1996).*

Questo problema della gradazione del controllo, della sua continuità e assiduità, rappresenta una questione di significativa importanza, che deve essere analizzato tenendo conto, in base al principio di effettività, del rischio realmente insito nell'attività svolta dal lavoratore.

In particolare **la Suprema Corte ha ritenuto non sussistere l'obbligo di vigilanza assidua e continuativa, qualora si tratti di attività caratterizzate da estrema semplicità, e affidate a operai altamente specializzati, con lunga esperienza di servizio e dotati di un particolare grado di autonomia:** *“in tema di responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio sul lavoro subito da un suo dipendente, l'operatività del principio che l'iniziativa imprudente e negligente del lavoratore infortunato non esclude la responsabilità del datore di lavoro presuppone la sussistenza di tale responsabilità per l'accertata violazione di norme e cautele antinfortunistiche. Pertanto, l'operatività del detto principio va esclusa, al pari della responsabilità dell'imprenditore [ora artt. 17 e 18 del D.Lgs. n. 81/2008], ove risulti che quest'ultimo – cui l'art. 4 del d.P.R. 547 del 27 aprile 1955 non impone di vigilare continuamente l'esecuzione di attività caratterizzate da estrema semplicità, e affidate a operai altamente specializzati, con lunga esperienza di servizio e dotati di un particolare grado di autonomia – abbia osservato tutte le misure anzidette e l'infortunio si sia verificato per esclusiva imprudenza del lavoratore infortunato, che abbia trasgredito le istruzioni e/o abbia comunque eseguito il lavoro affidatogli in modo difforme da quello prescritto in via generale”* (Cass. civ., sent. n. 2028 del 23 febbraio 1995, Sez. Lav.).

Il limite della responsabilità datoriale è dato precisamente dalla dimostrazione di aver osservato tutte le misure di sicurezza previste dalla legge, dalla miglior tecnica, e aver organizzato il lavoro adeguatamente, impartendo istruzioni e fornendo procedure idonee (ar). E' a questo punto che entra in gioco il comportamento del lavoratore, che in quanto trasgressore delle misure aziendali di sicurezza, resterà unico responsabile dell'evento, pur per lui dannoso. Verrà meno anche, in quest'ultimo caso, anche l'obbligo risarcitorio del datore di lavoro.

Viceversa l'omessa adozione di tutte le cautele prevenzionistiche, anche di una sola delle diverse obbligatorie per legge, non è mai idonea ad esonerare il datore di lavoro dalle proprie responsabilità, anche in caso di comportamento imprudente del lavoratore.

L'inosservanza delle misure di sicurezza obbligatorie non esonera il datore di lavoro dalle sue responsabilità per la mancata adozione delle cautele e della vigilanza prescritte per l'utilizzazione delle macchine, escluso il caso di rischio liberamente scelto dal lavoratore (il c.d. rischio elettivo).

Difatti “in ogni caso, nell'ipotesi di infortunio sul lavoro originato dall'assenza o dall'inidoneità delle misure di prevenzione, nessuna efficacia causale venga attribuita al comportamento del lavoratore infortunato, che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre, comunque, alla mancanza o alla insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio di siffatto comportamento” (Cass. pen. n. 31303 del 2004).

1.2.3.4.3. Pluralità di luoghi di lavoro

In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, *“non adempie agli obblighi derivanti dalle norme di sicurezza l'imprenditore che, dopo l'avvenuta scelta della persona preposta al cantiere o incaricata dell'uso dei suddetti strumenti di lavoro (nella specie il manovratore della gru), non controlla o – se privo di cognizioni tecniche – non fa controllare la rispondenza dei mezzi usati ai dettami delle norme antinfortunistiche. In tal caso la presenza e la eventuale colpa del preposto non eliminano la responsabilità dell'imprenditore potendosi ritenere che l'infortunio non sarebbe occorso se il datore di lavoro avesse controllato e fatto controllare le macchine e predisposto i mezzi idonei a dotarle dei requisiti di sicurezza mancanti, conferendo al preposto – come suo alter ego – non solo la generica delega a sorvegliare lo svolgimento del lavoro in cantiere ma anche dotandolo dei poteri di autonoma iniziativa – anche eventualmente di spesa o di modifica delle condizioni di lavoro, delle fasi e dei tempi del processo lavorativo – per l'adeguamento e l'uso, in condizioni di sicurezza, dei mezzi forniti”* (Cass. pen., sent. n. 523 del 28 gennaio 1997, Sez. IV).

Ovviamente, come quest'ultima sentenza citata si incarica di dimostrare, l'obbligo può anche essere adempiuto dal datore di lavoro indirettamente, anche tramite preposto, però questo può avvenire legittimamente solo a patto che lo stesso sia dotato di autonomi poteri idonei al tipo di controllo necessario nel caso specifico.

Gli obblighi prevenzionistici vanno adempiuti integralmente e senza interruzioni temporali anche in caso di pluralità di luoghi di lavoro.

La Suprema Corte ha stabilito che *"in caso di infortunio sul lavoro determinato dall'omissione delle prescritte misure di sicurezza, è penalmente responsabile il dirigente incaricato di assicurare contemporaneamente la prevenzione degli infortuni in due distinti luoghi di lavoro, il quale – pur avendo constatato l'impossibilità di adempiere adeguatamente al duplice incarico ricevuto – non si sia astenuto da una attività che gli impediva di garantire la sicurezza del lavoro"*(Cass. sez. IV pen. 18.9.91 n. 9690, Dardani).

La problematica della vigilanza in caso di pluralità di luoghi di lavoro, in questa massima viene esaminata sotto l'angolo visuale del soggetto obbligato. Nel caso di specie trattasi di dirigente, il quale è stato idoneamente incaricato di provvedere alla vigilanza in due distinti luoghi di lavoro. La colpa gli è stata imputata in quanto **ha accettato di svolgere un incarico che non era in condizione di adempiere, e tale impossibilità di adempiere non era una circostanza difficile da comprendere, ma era di evidenza solare in considerazione della distanza esistente tra i due diversi luoghi di lavoro.** Il ragionamento qui prescinde da eventuali responsabilità, nel senso di responsabilità concorrente, di chi gli ha affidato tale incarico, che può sussistere qualora il dirigente incaricato non potesse a sua volta adempiere all'obbligo di vigilare in due diversi luoghi di lavoro incaricando un eventuale sostituto, ma quando invece tale dirigente aveva la facoltà di individuare un sostituto, allora la responsabilità ricade in modo esclusivo a carico del dirigente medesimo, quanto meno per aver incautamente accettato un incarico che non era in grado di adempiere, anche sotto il profilo della individuazione di un sostituto.

1.2.3.4.4. Imprudenza ed imperizia del lavoratore

Il tema della rilevanza dell'imprudenza e/o imperizia del lavoratore si è proposto in molte occasioni nella giurisprudenza penale e civile del lavoro. L'indirizzo interpretativo costante ne esclude la rilevanza in caso di violazioni di norme antinfortunistiche da parte del datore di lavoro, o chi per lui: ***"in tema di misure antinfortunistiche, le opere provvisionali, così come le altre cautele previste dalla legge, sono finalizzate a proteggere i lavoratori anche per il caso di imprudenza, imperizia, inosservanza di disposizioni interne e, perciò, per l'ipotesi di comportamento colposo del lavoratore, il quale (comportamento), pertanto, non esclude la responsabilità del datore di lavoro (o di chi per lui tenuto secondo legge) quando emerga che le opere provvisionali apprestate siano risultate insufficienti o inefficienti o realizzate in violazione alla specifica normativa regolante la materia, fermo restando, ove ricorra, l'accertabilità di concorso di colpa dell'infortunato. Solo nel caso di comportamento doloso da parte del dipendente, ovvero di tanto evidente quanto macroscopica imprudenza, sarà ipotizzabile l'interruzione del nesso di causalità psicologica secondo la formula di cui all'art. 41, comma 2, cod. pen."*** (Cass. pen., sent. n. 10598 del 28 ottobre 1988, Sez. IV).

Obbligo di proteggere i lavoratori anche dalla loro prevedibile imprudenza

L'obbligazione antinfortunistica del datore di lavoro si estende anche all'obbligo di proteggere i lavoratori dai loro comportamenti prevedibilmente imprudenti che, sia detto per inciso, devono essere oggetto della valutazione dei rischi lavorativi prevista dagli articoli 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

1) *"I datori di lavoro sono tenuti a proteggere l'incolumità dei lavoratori dipendenti, anche nei confronti di atti di imprudenza che essi possano compiere nello svolgimento del loro lavoro, sì che la loro responsabilità in tutto o in parte può venire meno solamente nel caso in cui il lavoratore ponga in essere una condotta imprevedibile, esorbitante dal procedimento di lavoro e incompatibile con il sistema di lavorazione"* (Cass. pen., sent. n. 12381 del 5 novembre 1986, Sez. IV).

2) *"La penale responsabilità del datore di lavoro, in caso di infortunio, può essere esclusa in tutto o in parte solo quando il comportamento del lavoratore sia del tutto anormale, esorbiti dal procedimento di lavoro o contravvenga a ordini esecutivi in ordine a precise misure antinfortunistiche"* (Cass. pen., sent. n. 5519 del 2 giugno 1982, Sez. IV).

3) *"Il datore di lavoro è sempre tenuto a proteggere l'incolumità dei lavoratori suoi dipendenti anche nei confronti di atti di imprudenza che essi possano compiere nello svolgimento del loro lavoro. **Può escludersi la responsabilità del datore di lavoro in tutto o in parte solo nel caso in cui il lavoratore ponga in essere una condotta imprevedibile, esorbitante dal procedimento di lavoro e incompatibile con il sistema di lavorazione, cioè in qualche modo abnorme oppure inosservante di precise disposizioni antinfortunistiche** (nella specie, è stata affermata la responsabilità del datore di lavoro per aver ommesso di installare, in macchine con cilindri, dispositivi e ripari, per la sicurezza delle mani del lavoratore addetto e l'imprudenza di quest'ultimo era stata solo genericamente sostenuta)"* (Cass. pen., sent. n. 7020 del 15 luglio 1981, Sez. III).

Il datore di lavoro risponde penalmente per omessa previsione della necessaria, e prevedibile, misura di prevenzione anche qualora si verifichi un comportamento colposo,

un errore da parte del lavoratore, e "... e ciò a prescindere dall'eventuale comportamento colposo dei medesimi, valutabile in sede di concorso ma non atto, di per sé solo, ad escludere la responsabilità di chi al rispetto della norma è tenuto salvo il caso di comportamento del tutto anomalo che sia tale da escludere qualsiasi nesso di causalità materiale tra la mancata attuazione delle misure di sicurezza e l'evento" (Cass. pen. sez. IV, 13.11.85, Accettura);

La colpa del lavoratore, per non aver osservato le misure di prevenzione stabilite a livello aziendale, può rappresentare un elemento capace di fondare una responsabilità concorsuale del lavoratore, ma non elide la responsabilità primaria del datore di lavoro, la quale trae origine dalla posizione fondamentale di garanzia del datore di lavoro, quale debitore di sicurezza nei confronti dei suoi lavoratori, nel rispetto del principio fondamentale della prevenzione, sancito dal combinato disposto dell'articolo 32 della Costituzione e dall'art. 2087 del codice civile, ovvero l'obbligo di adottare tutte le misure di tutela dell'integrità fisica, psichica e morale del lavoratore derivanti dalla particolarità della mansione, dall'esperienza e dalla miglior tecnica disponibile, ovvero la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale concretamente fattibile, e tra queste misure quella di organizzare il rispetto delle stesse attraverso una adeguata organizzazione della vigilanza, tenendo conto anche della pluralità di sedi lavorative, circostanza che condiziona pesantemente le possibilità operative di chi debba svolgere, direttamente o a seguito di delega o incarico, tale incumbente.

E' sempre fatto salvo il caso di comportamento del tutto anomalo, imprevedibile ed estraneo al compito assegnato al lavoratore (inteso come modalità esecutiva), il quale deve risultare a colui che lo analizza tale da escludere qualsiasi nesso di causalità materiale tra la mancata attuazione delle misure di sicurezza e l'evento lesivo verificatosi, al fine di poter escludere la penale responsabilità del datore di lavoro, o di chi per lui, a danno del lavoratore stesso.

Il concetto qui enunciato si estende anche all'ipotesi, prevedibilissima, di eventuale stanchezza o malore del lavoratore, che deve essere prevenuta dal datore di lavoro adottando misure di sicurezza capaci di fronteggiare anche tale eventualità: **"le prescrizioni poste a tutela del lavoratore sono tese a garantire l'incolumità dello stesso anche nell'ipotesi in cui, per stanchezza, imprudenza, inosservanza di istruzioni, malore od altro, egli si sia venuto a trovare in situazioni di particolare pericolo"** (Cass. pen. sez. IV, 6.5.85, Smolich).

Anche lo scivolone o la distrazione rientrano nell'alveo dell'interpretazione sopra prospettata: *"lo scivolone dell'operaio o la sua distrazione rientrano tra i fatti del tutto prevedibili"* e non esenta il datore di lavoro dalla propria responsabilità in quanto *"i rappresentanti legali avrebbero dovuto vigilare affinché il dispositivo di sicurezza (cellule fotoelettriche n.d.r.), una volta rimosso per esigenze di lavoro, subito venisse rimesso nella corretta posizione"* (Cass. pen. sez. IV 29.9.98 n.10263, Morganti e altro)

Qui in ogni caso la violazione delle norme antinfortunistiche, di per se sola, è causa idonea a cagionare l'evento di danno, e quindi idonea a costituire in capo ai soggetti legalmente obbligati le connesse responsabilità penali.

Il concetto chiaramente desumibile dalle massime di cui sopra è che il comportamento colposo del lavoratore non giustifica in alcun modo l'inadempimento del datore di lavoro di adottare tutte le necessarie misure di prevenzione tecniche, organizzative e procedurali richieste dall'art. 2087 del codice civile, dal D. Lgs. n. 81/2008, e da tutte le altre norme vigenti, col solo limite del comportamento anomalo, imprevedibile e di per se solo idoneo a produrre il danno al lavoratore medesimo.

In ogni altra ipotesi, vi sarà sempre una responsabilità del soggetto obbligato, con l'eventuale concorso di colpa del lavoratore danneggiato.

La Corte di Cassazione ha sottolineato, secondo un indirizzo interpretativo costante, che **“un anomalo ed imprevedibile comportamento del lavoratore può eventualmente assumere rilievo, nel nesso di causalità tra condotta ed evento-infortunio, solo ove risultati che siano state pienamente osservate le norme antinfortunistiche volute dal legislatore al fine di impedire gli incidenti lavorativi tipici (perdita di equilibrio, caduta dall'alto ecc.) dell'attività lavorativa di cui trattasi, ovvero di lavoro in altezza (fattispecie relativa all'infortunio mortale occorso ad un operaio addetto alla posa di tegole sul tetto di un fabbricato in costruzione che perdeva l'equilibrio precipitando da un'altezza di 13 metri, anche perché i balconi erano privi di idonee protezioni quali ringhiere o parapetti, era stata omessa la fornitura di cinture di sicurezza ed era stata fornita per lo svolgimento dell'attività lavorativa una scala portatile in ferro non regolamentare)”** [Cassazione penale sez. Quarta - Sentenza 26 gennaio 1999, n. 1017 - Pres. Auriemma - Rel. Romis - P.M. Iannelli (Conf.)- Ric. Bressi].

La Cassazione penale [sez. IV - Sentenza 28 febbraio 2003, n. 9291 - Pres. Coco - Est. Bianchi - P.M. (Conf.) Ciani - Ric. P.C. in c. Repetto e altri], si è occupata di un caso di infortunio sul lavoro, esaminato nel merito dal Tribunale di Chiavari che aveva assolto dal reato loro ascritto di lesione personale colposa gli imputati (e, in particolare, il sindaco, il responsabile dei servizi tecnologici e ambientali e il capo divisione dei lavori pubblici del comune), **“ritenendo che causa dell'incidente fosse stato un comportamento abnorme, addebitabile allo stesso infortunato, tale da escludere il nesso di causalità”**; e, a supporto di tale assoluzione, aveva sostenuto **“di attenersi a quella giurisprudenza di questa Corte secondo la quale il comportamento del dipendente che rientri nelle mansioni che gli sono proprie può essere considerato abnorme solo quando sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili, e quindi prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro svolto, atteso che altre pronunce della stessa Corte secondo cui il comportamento pur sempre avventato del lavoratore posto in essere mentre è dedito al lavoro affidatogli può essere invocato come imprevedibile o abnorme solo se il datore di lavoro ha adempiuto tutti gli obblighi che gli sono imposti in materia di sicurezza sul lavoro, comporterebbero - secondo l'interpretazione che ne dà appunto il giudicante - una inammissibile estensione della responsabilità del datore di lavoro nell'ambito della responsabilità oggettiva”**.

Nell'annullare la sentenza del Tribunale di Chiavari (limitatamente agli effetti civili), la Sez. IV osserva che **“la contrapposizione tra queste due posizioni è in realtà più apparente che reale e rapportabile all'eccessiva valorizzazione di variegate sfumature lessicali, atteso che il secondo orientamento è più che altro caratterizzato dall'intento di richiamare l'attenzione sull'esistenza in capo al datore di lavoro di una posizione di garanzia che gli impone di apprestare tutti gli accorgimenti, i comportamenti e le cautele necessari a garantire la massima protezione del bene protetto, la salute e l'incolumità del lavoratore, posizione che esclude che il datore di lavoro possa fare affidamento sul diretto, autonomo rispetto da parte del lavoratore delle norme precauzionali, essendo invece suo compito non solo apprestare tutti gli accorgimenti che la migliore tecnica consente per garantire la sicurezza degli impianti o macchinari utilizzati ma anche di adoperarsi perché la concreta esecuzione del lavoro avvenga nel rispetto di quelle modalità”**. Questo assunto porta la Corte ad affermare che, **“quando il datore di lavoro sia inadempiente a tale dovere, non può parlarsi di responsabilità oggettiva, sussistendo invece un evidente comportamento colposo del datore di lavoro che ove possa essere messo in relazione, nei limiti della prevedibilità e della evitabilità, con quello del lavoratore, fonda la responsabilità per colpa del primo”**. Da ciò ne deriva che **“la valutazione dell'eventuale comportamento abnorme del lavoratore deve essere rapportata alla particolarità del caso concreto e sorretta da adeguata motivazione da parte del giudice di merito”**. Sottolinea che, **“quando il datore di lavoro è in colpa, non può essere esentato da responsabilità adducendo la distrazione del lavoratore atteso che la distrazione non connota di abnormità il comportamento assunto, essendo essa facilmente prevedibile dal datore di lavoro tenuto a fare il possibile per proteggere il lavoratore anche dalla sua stessa imprudenza”**. E aggiunge che **“la situazione non si modifica quando si sia in presenza di un lavoratore esperto, giacché la familiarità con il lavoro svolto è fattore, che, secondo la comune esperienza, comporta minore attenzione da parte del lavoratore, e deve dunque essere tenuto presente dal datore di lavoro e controbilanciato con le opportune cautele, evidentemente sempre nei limiti del possibile”**. Per altri riferimenti sul rapporto tra responsabilità del datore di lavoro e

imprudenza del lavoratore v., ad es., Cass. 7 febbraio 2002, Cozzolino, in ISL, 2002, 5, 270; Cass. 22 ottobre 1999, P.C. in c. Brittolini, ibid., 2000, 1, 34.

1..2.3.4.5. Comportamento abnorme del dipendente

Innanzitutto occorre premettere che la sentenza del 5 febbraio 2000 della Suprema Corte, nel superare la concezione extracontrattuale, ha definitivamente riconosciuto la responsabilità contrattuale per violazione dell'obbligo ex art.2087cc: ***“la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. – in base al quale il potere imprenditoriale, volto alla massimizzazione della produzione, incontra un'imprescindibile limite nella necessità di non arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana e nel far sì che nell'attività richiesta ai dipendenti venga predisposta una serie di misure, oltre quelle legali, che appaiono utili ad impedire l'insorgere o l'ulteriore deteriorarsi di situazioni patologiche idonee a causare effetti dannosi alla salute del lavoratore – ha natura contrattuale”***.

In sede processual-probatoria, l'obbligo di sicurezza inteso come obbligo a carattere contrattuale, avvantaggia il lavoratore rispetto ad una lettura in chiave extracontrattuale della responsabilità ex art.2087 c.c.: infatti, *“una volta che il lavoratore ha provato, oltre il danno ed il nesso causale, l'inadempimento del datore di lavoro consistito nella mancata attuazione di tutte le misure necessarie, compreso l'adeguamento dell'organico, volte ad assicurare livelli compensativi di produttività senza tuttavia compromettere l'integrità psicofisica dei lavoratori soggetti al suo potere organizzativo di dimensionamento delle strutture aziendali, incombe sul datore l'onere di provare che l'evento lesivo è dipeso da un fatto a lui non imputabile e cioè, da un fatto che si presenti abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive impartite”* [sentenza citata].

La giurisprudenza di legittimità ha da tempo e in modo chiaro definita la natura giuridica del comportamento abnorme del lavoratore, tale da costituire causa scriminante della penale responsabilità del datore di lavoro: ***“il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore o che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente in un ambito estraneo alle mansioni affidategli – e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro – o che rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (nella specie, la Suprema Corte ha ritenuto non abnorme, ma al più imprudente, l'uso di un carrello inidoneo da parte del lavoratore nell'esercizio delle mansioni affidategli, non essendo imprevedibile che un lavoratore, incaricato di sistemare dei rotoli di tessuto di particolare altezza, e quindi particolarmente ingombrante se posati orizzontalmente, possa decidere di metterli in posizione verticale)”*** (Cass. pen., sent. n. 952 del 5 febbraio 1997, Sez. IV). Difatti **“in ogni caso, nell'ipotesi di infortunio sul lavoro originato dall'assenza o dall'inidoneità delle misure di prevenzione, nessuna efficacia causale venga attribuita al comportamento del lavoratore infortunato, che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre, comunque, alla mancanza o insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio di siffatto comportamento”** (Cass. pen. n. 31303 del 2004).

La caratteristica fondamentale del concetto di comportamento abnorme è riconducibile al fatto che ci si trovi di fronte ad **un'ambito estraneo alle mansioni affidate al lavoratore, e capace di per se solo di provocare il danno al lavoratore.**

Giova ricordare ancora una volta che le misure di sicurezza, avendo ad oggetto un bene costituzionalmente protetto come la salute (art. 32 Cost.) e, in quanto tale, indisponibile, vanno attuate dal datore di lavoro anche (forzosamente) contro la volontà del lavoratore: *“le misure di sicurezza vanno attuate anche contro la volontà del lavoratore”*; *“la condotta di quest'ultimo va considerata causa esclusiva dell'evento quando presenta i caratteri dell'abnormità e inopinabilità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute, dell'atipicità ed eccezionalità (nella fattispecie, il datore di lavoro aveva realizzato artigianalmente e tenuto in esercizio un montacarichi difforme dai precetti di legge, del quale aveva fatto uso il dipendente, nonostante il divieto in tal senso impostogli. È stato ritenuto che il datore di lavoro,*

nell'impossibilità di presidiare con continuità l'elevatore, avrebbe dovuto disattivarlo o adeguarlo alla normativa antinfortunistica, senza limitarsi a porre al lavoratore un divieto verbale)" (Cass. pen., sent. n. 1170 del 5 febbraio 1993, Sez. IV).

Il concetto di eccezionalità e atipicità del comportamento del lavoratore connota in modo evidente i requisiti che deve possedere il comportamento abnorme del lavoratore per escludere completamente un qualunque addebito di responsabilità a carico del datore di lavoro.

Cass. Pen. Sezione IV, 10 novembre 1999, n. 3510 Addeso: un operaio addetto ad una pala meccanica che si era improvvisamente bloccata era sceso dal mezzo senza spegnere il motore e, sdraiato sotto di essa tra i cingoli, aveva sbloccato a mano la frizione difettosa sicché il veicolo muovendosi lo aveva travolto. La S.C. ha annullato con rinvio la pronuncia di condanna del titolare dell'impresa in ordine al reato di omicidio colposo al fine di valutare se il comportamento colposo del lavoratore di disinserire la frizione senza spegnere il motore della macchina presentasse il carattere di fattore sopravvenuto atipico interruttivo della serie causale precedente.

Cass. Pen. Sezione IV, 25 settembre 1995, Dal Pont ed altro: La S.C. ha ravvisato la possibilità di interruzione del nesso causale in un caso in cui un lavoratore addetto ad una macchina dotata di fresatrice con il compito di introdurre manualmente degli elementi di legno, aveva inserito (eseguendo una manovra tanto spontanea quanto imprudente) la mano all'interno dell'apparato per rimuovere residui di lavorazione, subendone l'amputazione. La Corte di merito aveva affermato la responsabilità del titolare della ditta e del preposto per il reato di cui all'art. 590 c.p. in relazione all'art. 68 DPR 547/1955 per la mancata adozione di dispositivi di sicurezza. La S.C. ha annullato con rinvio al giudice di merito perché verificasse se l'incongruo intervento del lavoratore fosse stato richiesto da particolari esigenze tecniche, osservando che: l'operazione era severamente vietata; la macchina era dotata di idoneo strumento aspiratore, il lavoratore era perfettamente consapevole che la fresatrice era in movimento.

Cass. Pen. Sezione IV, 26 gennaio 2006, Giovine :Nella fattispecie, l'imputato, nella sua qualità di responsabile della normativa antinfortunistica di un albergo, era stato condannato, all'esito del giudizio di merito, in relazione ad un infortunio occorso ad un dipendente, portiere dell'albergo, il quale, recatosi, nonostante un esplicito divieto in tal senso (formalizzato per iscritto e comunicato a tutti i lavoratori dipendenti), in un locale ove si svolgevano lavori di disinfestazione e derattizzazione, aveva ingerito una sostanza urticante da una bottiglia apparentemente contenente acqua minerale, riportando pertanto lesioni personali.

La condotta (qualificata come colposa) del lavoratore, sostanziata nell'essersi questi recato nel locale ove si era verificato l'infortunio, nonostante le disposizioni interdittive da parte dell'azienda, non era stata ritenuta tale da mandare esente da responsabilità l'imputato, sul rilievo che non si trattava di condotta idonea ad interrompere il nesso causale l'infortunio e la condotta (parimenti qualificata come colposa) del datore di lavoro. Ciò era stato argomentato in ragione dell'obbligo posto a carico del datore di lavoro di garantire la sicurezza sul luogo di lavoro anche a fronte di comportamenti colposi del lavoratore.

La Corte di cassazione ha annullato senza rinvio la sentenza di condanna (con la formula "il fatto non sussiste") **rilevando, invece, come la condotta colposa del lavoratore dovesse considerarsi tale, per la sua imprevedibilità ed abnormità, da avere reciso ogni collegamento con quella in ipotesi colposa del responsabile della sicurezza.**

Ciò è stato motivato sull'assorbente rilievo che l'infortunio si era verificato in un contesto del tutto eccezionale ed atipico, non connesso con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Cass. Pen. Sezione IV, 21 ottobre 2008, Petrillo: l'addebito di responsabilità a carico del datore di lavoro era stato formalizzato sul presupposto della violazione dell'obbligo di dotare il dipendente di dispositivi idonei a proteggerlo durante la fase della lavorazione ove

si era verificato l'infortunio; si era peraltro accertato in sede di merito che il lavoratore, nel momento dell'infortunio, era adibito ad altro tipo di lavorazione rispetto alla quale nessun addebito di carenza dello strumentario di sicurezza era stato formalizzato, mentre l'impegno in tale diversa lavorazione era stato frutto di una scelta estemporanea, dovuta all'intervento di un terzo e comunque non riconducibile alle indicazioni del datore di lavoro. Per l'effetto, la Corte ha annullato senza rinvio la sentenza di condanna apprezzando un duplice profilo di carenza di responsabilità. In primo luogo è stata rilevata l'interruzione del nesso causale, in applicazione dell'art. 41, comma 2, c.p., in ragione dell'assoluta imprevedibilità del comportamento del lavoratore che, indotto da altro soggetto estraneo all'apparato aziendale, aveva finito con l'impegnarsi in un'attività del tutto esorbitante rispetto alle specifiche mansioni affidategli. Così ponendo le condizioni per la rescissione di qualsivoglia collegamento eziologico con l'attività lavorativa che era stato comandato di effettuare e, in ultima analisi, con la correlativa posizione di garanzia del datore di lavoro. In secondo luogo, i giudici di legittimità hanno affermato che la descrizione della vicenda incriminata non consentiva di apprezzare neanche la "colpa" del datore di lavoro che è pur sempre [come ovvio] il presupposto dell'addebito, anche nella concorrente presenza della colpa del lavoratore infortunato. Nella vicenda in esame non risultava individuata – né individuabile – una regola cautelare in ipotesi violata che potesse ricollegarsi ad un evento in realtà verificatosi al di fuori delle mansioni del lavoratore e degli incumbenti di cui questi era stato onerato (il datore di lavoro non poteva ritenersi in colpa per non avere fornito uno strumentario di sicurezza diverso da quello necessario alle mansioni alle quali era stato adibito il lavoratore).

Ma in ogni caso, anche a voler ipotizzare che il datore di lavoro avesse dovuto fornire lo strumentario di sicurezza nei termini [inesattamente] ipotizzati in sede di merito, neppure poteva apprezzarsi la sussistenza rispetto all'evento dannoso dei parametri della prevedibilità ed evitabilità: la prevedibilità (da accertarsi ex ante) doveva escludersi rispetto ad un evento dannoso connesso allo svolgimento di un'attività stravagante rispetto alle specifiche mansioni; anche l'evitabilità dell'evento non poteva configurarsi, non essendo concepibile, rispetto ad un'attività posta in essere al di fuori delle mansioni, una qualsivoglia condotta appropriata (il cosiddetto comportamento alternativo lecito) che, se il datore di lavoro avesse tenuto, avrebbe comunque evitato l'evento.

1.2.3.4.5. Trasgressione degli ordini ricevuti

Un altro tema di particolare interesse è dato dalla rilevanza giuridica della trasgressione degli ordini ricevuti da parte del datore di lavoro. L'elaborazione fatta dell'argomento dalla giurisprudenza appare chiara e condivisibile: **"in tema di infortuni sul lavoro *la responsabilità penale del datore di lavoro per l'evento dannoso può essere esclusa solo quando, avendo egli ottemperato a tutti i suoi doveri, il sinistro si sia verificato esclusivamente per imprudenza del dipendente che abbia trasgredito agli ordini ricevuti*"** (Cass. pen., sent. n. 8208 del 25 settembre 1985, Sez. IV).

Difatti, ***"il datore di lavoro, o chi per esso, è tenuto ad adottare, anche in mancanza di specifiche indicazioni della legge e, se del caso, oltre le stesse quando vi siano, tutti quegli accorgimenti che meglio e più efficacemente realizzano la sicurezza del lavoratore e che tengano anche conto dell'eventuale distrazione o di atti automatici o involontari dello stesso e dai quali possa derivare pericolo al medesimo; ne deriva che la responsabilità del destinatario delle norme antinfortunistiche trova l'unico limite o nella grave e intenzionale inosservanza di precisi precetti o istruzioni da parte del lavoratore, oppure in fatti imprevedibili"*** (Cass. pen., sent. n. 7672 del 29 settembre 1983, Sez. IV).

Comportamento difforme del lavoratore

“ In caso di incidente sul lavoro deve escludersi la responsabilità del datore solo nelle ipotesi in cui questi abbia ottemperato tutti i suoi obblighi e l'infortunio si sia verificato per imprudenza del dipendente, che abbia eseguito il lavoro in modo difforme dagli ordini particolari ricevuti o prescritti in via generale” (Cass. pen. sent. n. 8302 del 24 settembre 1981, Sez. III. Conforme: Cass. pen., sent. n. 6747 del 26 maggio 1980, Sez. IV).

1.2.3.4.6. La segnaletica di sicurezza

Per quanto riguarda la segnaletica, che costituisce parte dell'obbligo di informazione del lavoratore a carico del datore di lavoro, **la stessa è necessaria, obbligatoria per legge, ma mai sufficiente ad esaurire l'obbligo prevenzionistico, inclusa la vigilanza**, del datore di lavoro.

1) *“... non (è) sufficiente l'apposizione di questi [segnali] a far ritenere adempiuto l'obbligo di sorveglianza”* (Cass. pen. sez. IV 9.12.97 n.11247, Drudi);

2) *“l'obbligo del datore di lavoro di vigilare sull'uso effettivo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori non si esaurisce nella mera esposizione di cartelli contenenti le norme di comportamento dei lavoratori, ma comporta una fattiva azione di sorveglianza e, ove del caso, di intervento”*(Cass. sez. IV pen. 17.1.91 n.484, Pasotti);

3) non è sufficiente disporre cartelli di pericolo se *“è possibile prevedere ed attuare sistemi idonei ad impedire ad un lavoratore il ... passaggio [pericoloso], quale una semplice ringhiera mobile ovvero un dispositivo di bloccaggio mediante fotocellule”* avrebbe prevenuto l'infortunio” (Cass. pen. sez. IV, 4.8.99 n.9874, Hesse);

4) per quanto riguarda le etichette dei prodotti pericolosi, in relazione ad una fattispecie riguardante un lavoratore straniero che beveva il liquido di un recipiente etichettato in italiano *“... il recipiente, proprio perché pericoloso e alla portata di tutti, non poteva essere lasciato incustodito nel capannone, con il pericolo che del liquido potesse essere fatto un uso improprio”*; e *“... la etichetta posta sul bidone non era di per sé sola idonea e sufficiente a scongiurare il pericolo in questione, specie ove si consideri che in quella azienda lavoravano operai extra comunitari, non in grado di comprenderne il significato e rendersi perfettamente conto della velenosità del liquido in esso contenuto”* (Cass. pen. sez. IV n. 6263 del 18.5.1999, De Laurentis).

Non va dimenticato che *“l'obbligo di segnalazione dei pericoli nei luoghi di lavoro mira a tutelare non solo i lavoratori, ma anche gli estranei che possano trovarsi in tali ambienti: «le norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro devono essere osservate non solo a tutela dei dipendenti, ma anche delle persone estranee che occasionalmente si trovino sui luoghi di lavoro. (Nella specie la S.C. in applicazione del principio sopramenzionato ha annullato la decisione di merito che aveva escluso la responsabilità del gestore di una stazione di servizio per le lesioni riportate da persona non addetta ai lavori a seguito della caduta nella buca dei meccanici che era stata lasciata aperta, in tempo di notte e senza segnalazione, senza l'osservanza delle cautele prescritte dall'art. 10 d.P.R. 27 aprile 1955 n. 547 [ora artt. 63, 64 e allegato IV punto 1.5.14.1. del D.Lgs. n. 81/2008]”*» [(Corte di Cassazione Penale - sez. III, Sentenza 30 agosto 1995 n° 9200).

Con una significativa decisione è stata dichiarata l'assoluta insufficienza del cartello che ammoniva sul divieto di eseguire operazioni sulla macchina in movimento, **qualora nella prassi venga abitualmente disattesa tale prescrizione, e per di più sotto gli occhi dell'imprenditore** [Corte di Cassazione Penale, 13 marzo 1992 n. 2665, Bodda].

1.2.3.4.7. Responsabilità nella scelta del preposto e dei compiti da affidare ai lavoratori

Quanto al tema della colpa nella scelta di un preposto che sia tecnicamente idoneo e culturalmente preparato allo svolgimento del compito di vigilare sullo svolgimento sicuro del lavoro da parte dei dipendenti, è principio consolidato che **“il titolare dell'impresa risponde, per culpa in eligendo”, del comportamento del preposto, inesperto alla direzione dei lavori, che lo stesso titolare abbia mantenuto in servizio, malgrado la sua manifesta incompetenza e l'altrettanto palese inadeguatezza del suo metodo di lavoro”** [Cassazione penale sez. IV, 23 giugno 1995, n. 7569, Leoni, in Riv. trim. dir. pen. economia 1996, 679 (s.m.)].

Principio consacrato dall'art. 18 comma 1 lett. c) del D.Lgs. n. 81/2008 Che sancisce in tal senso una precisa responsabilità prevenzionale del datore di lavoro e del dirigente:

“Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: (...)

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza”. Ad esempio Secondo la Cassazione penale con sentenza n. 37999 del 3 ottobre 2008, in un caso di incidente stradale occorso al conducente (dipendente poi deceduto) di un autoarticolato fuoriuscito dalla carreggiata, il datore di lavoro è da ritenere responsabile e pertanto è tenuto a rispondere delle conseguenze (delitto di omicidio colposo) per violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, a condizione che abbia sottoposto il dipendente autista ad un faticoso doppio turno di lavoro e che l'incidente sia causato da stanchezza.

Oppure: Cass. Pen., sez. IV, 08/03/2002 n. 9204 – L'amministratore di una società è condannato per il delitto di lesione personale colposa di un lavoratore infortunatosi a una macchina fresatrice, in quanto “(...) non aveva neppure curato, come invece avrebbe dovuto, che il lavoratore, assunto soltanto il giorno precedente, fosse in possesso della qualifica professionale abilitante all'uso della fresatrice”.

1.2.4. IL LAVORATORE

1.2.4.1 Compiti e responsabilità del lavoratore

In tema di infortuni sul lavoro, **“l'inosservanza delle norme di prevenzione da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti ha valore assorbente rispetto al comportamento dell'operaio**, la cui condotta può assumere rilevanza ai fini penalistici solo dopo che da parte dei soggetti obbligati siano adempiute le prescrizioni di loro competenza” [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 3448 del 25/10/2007 Ud. (dep. 23/01/2008)].

La direttiva n. 391/89/CEE, che ha dato origine al D. Lgs. n. 626/1994 prima e al D.Lgs. n. 81/2008 poi (quale disposizioni legislative nazionali di recepimento) ritiene *“indispensabile”* che i lavoratori *“siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata ..., all'adozione delle necessarie misure di sicurezza”* (art. 11 paragrafo 1).

Le norme del “testo unico” sulla sicurezza D.Lgs. n. 81/2008 si applicano a tutti i lavoratori, anche autonomi e parasubordinati che, a prescindere dal tipo di contratto e dalla retribuzione, svolgono la propria prestazione all'interno dell'impresa. Sono esclusi i lavoratori domestiche familiari (articoli 2 e 3)

L'articolo 2 comma 1 lett. a) del decreto definisce in modo ampio il lavoratore come **“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato:**

il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; [il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266; periodo abrogato dal 20 agosto 2009 dal D.Lgs. n.106/2009] i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della protezione civile; [il volontario che effettua il servizio civile periodo abrogato dal 20 agosto 2009 dal D.Lgs. n.106/2009]; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni”.

Nella prima parte della definizione di lavoratore sono comprese tutte le figure incluse nella tutela prevenzionistica dall' abrogato articolo 2 del D.Lgs. 626/942 (ad es. “esclusi gli

addetti ai servizi domestici e familiari”) e dall’altro è confluita la definizione contenuta nell’art. 3 dell’abrogato D.P.R. 547/55 (“*con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione*”).

La norma prosegue poi con l’elencazione delle figure che vengono equiparate ai lavoratori – analogamente a quanto già previsto dall’articolo 2 del D.Lgs. 626/94 - tra le quali fino al 20 agosto 2009 erano stati inseriti anche i **volontari, alcuni dei quali depennati poi dal D.Lgs. n. 106/2009** (“*il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266; ... il volontario che effettua il servizio civile*”).

Rispetto al precedente articolo 5 del D.Lgs. 626/94, ora abrogato, l’articolo 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 sugli obblighi dei lavoratori non presenta novità sostanziali, fatta salva l’esplicitazione alla lettera h) dell’obbligo (prima implicito) del lavoratore di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro nonché l’introduzione dell’obbligo, derivante dalla legge 123/2007 (ora in gran parte assorbita dal decreto n. 81/2008), di esporre la tessera di riconoscimento nei casi previsti dall’art. 26.

Devono esporre la tessera di riconoscimento solo i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto e i lavoratori autonomi che prestano la propria attività in azienda. Se viola questo obbligo, il lavoratore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 200 euro (articolo 20 D.Lgs. n. 81/2008)

Il lavoratore deve partecipare ai programmi di formazione organizzati dal datore di lavoro, altrimenti rischia la sanzione penale dell’arresto fino a un mese dell’ammenda da 300 a 600 euro (articolo 20 D.Lgs. n. 81/2008)

In termini di “gerarchia” nell’elencazione degli obblighi, rilievo prioritario assume ora la collaborazione prevenzionale, posto che i lavoratori devono “*contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*”, art. 20 c. 1 lett. a D.Lgs. n. 81/2008, corrispondente alla lettera h) dell’art. 5 del vecchio D.Lgs. 626/94.

Si registra inoltre la novità contenuta nell’articolo 4, che prevede una particolare modalità di **computo dei lavoratori** in base alla quale, ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale la normativa contenuta nel decreto fa discendere particolari obblighi (ad es.: SPP interno, obbligo di riunione periodica, numero degli RLS, svolgimento diretto dei compiti di RSPP da parte del datore di lavoro, etc.), non vengono computati coloro che appartengono ad alcune categorie di lavoratori che pure devono essere tutelati in quanto rientranti nella definizione di lavoratore di cui all’articolo 2 comma 1 lett. a) (ad es. i volontari), o vengono computati sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell’arco di un semestre (come nel caso dei lavoratori somministrati e di quelli assunti con contratto part time).

Ai sensi dell’art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008 i lavoratori sono soggetti a molteplici doveri prevenzionistici, in generale riassumibili nel principio secondo il quale “**Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro**” (cfr Ruffilli, Responsabilità dei lavoratori e dell’impresa, in ISL n. 7/1997 pag. 401).

In particolare, ai sensi dell'art. 20 comma 2 D. Lgs. n. 81/2008, i lavoratori devono:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 600 euro)".

La sentenza di Cassazione, sezione IV penale n° 6187 del 18/5/99, ha messo in luce *"la maggiore responsabilizzazione del lavoratore rispetto alla sicurezza del lavoro, configurata dal D.Lgs. 626/94"*, prima, e ribadita dal D.Lgs. n. 81/2008 poi, che *"postula la messa in opera di una diversa organizzazione del lavoro, prevista dalla medesima legge, attraverso, da un lato, la programmazione e la procedimentalizzazione dell'obbligo di sicurezza e, dall'altro, la formazione ed informazione, nelle forme previste, dei lavoratori ..."*.

Si badi comunque che ***"le norme di sicurezza dettate a tutela dell'integrità fisica del lavoratore vanno attuate anche contro la volontà del lavoratore stesso, sicché risponde della loro violazione il datore di lavoro che non espliciti la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme medesime"*** (Cassazione penale, sez. V, 10/10/1978, Perani e altro).

Ciò in base al "più generale dovere di diligenza che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento delle mansioni, adeguandosi alle disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori (art. 2104 c.c.)" (cfr. Dubini-Molfese, Salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, edizioni Simone 1998, pag. 179).

E difatti ***"in caso di mancata osservanza delle misure di sicurezza da parte di uno o più lavoratori, il capo reparto non può limitarsi a rivolgere benevoli richiami, ma deve informare senza indugio il datore di lavoro o il dirigente legittimato a infliggere richiami formali e sanzioni a carico dei dipendenti riottosi"*** Cass. pen. sez. IV, 13/7/1990 n. 10272, Baiguini, in Guariniello, Sicurezza del Lavoro e Corte di Cassazione, Il Repertorio p. 43).

La Cassazione ha stabilito più volte che *"perché l'imprenditore possa considerarsi esonerato da responsabilità per l'infortunio occorso all'operaio dipendente è necessario che questi agisca di propria iniziativa, senza necessità, all'insaputa del datore di lavoro, che l'attività compiuta sia del tutto estranea alle modalità di svolgimento dei compiti affidatigli"* (Cass. sez. IV, ud. 5.2.79 in causa Pirrotta), nel senso che *"solo quando la condotta del lavoratore sia del tutto anormale, esorbitante dal procedimento di lavoro cui egli è adatto, oppure si traduca nell'inosservanza da parte sua di precise disposizioni antinfortunistiche e di ordini esecutivi, è configurabile la colpa dell'infortunato nella produzione dell'evento, con esclusione in tutto o in parte della responsabilità degli imprenditori"* (Cass. Sez. VI, 1 marzo 1978, in causa Motti).

L'art. 6 comma 1 lettere b) e c) del d.P.R. n. 547 del 1955 (cui corrisponde, con identico contenuto, l'articolo 5 del d.P.R. 19 marzo 1956 n. 303, nonché l'art. 5 del D. Lgs. n. 626/94 e ora

l'articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2008) impone al lavoratore di *“usare con cura i ... mezzi di protezione ... forniti dal datore di lavoro”*, e di segnalare al datore di lavoro deficienze di dispositivi e di mezzi di sicurezza e protezione, **ma tale obbligo ha significato solo in quanto si riferisca esclusivamente** *“a situazioni di deficienza che si manifestino improvvisamente e, per tale motivo, non siano note al datore di lavoro”* [Cassazione penale, sez. IV, 20 maggio 1987, Cass. pen. 1988, 1250 (s.m.), conforme: Cassazione penale, sez. IV, 11 ottobre 1984, Cass. pen. 1986, 816 (s.m.)]: *“il lavoratore ha l’obbligo – il cui adempimento non esonera, comunque da eventuale responsabilità il datore di lavoro- di intervenire sulle carenze, in tema di sicurezza, che si manifestino improvvisamente durante il lavoro”* (Cass. pen. Sez. IV sent. 20145 18.3.2001). Dunque l'art. 6 DPR 547/55 prima, l'art. 5 del D. Lgs. n. 626/94 poi, l'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 ora, impone ai lavoratori non solo *“l’obbligo di segnalare immediatamente le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza e di protezione, ma anche di adoperarsi direttamente, nell’ambito delle loro competenze e possibilità per eliminare o ridurre dette deficienze o pericoli”* (Cass. Pen 10.6.1969): *“la norma dell’art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994 [sostituita dall’art. 20 del D.Lgs.n.81/2008], che ha abrogato tacitamente per incompatibilità i corrispondenti artt. 5 del d.P.R. n. 303/1956 e 6 del d.P.R. n. 547/1955, ha un contenuto precettivo analogo a quello di queste due ultime norme, le quali, se prevedevano, come lo prevede l’art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, l’obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza e di protezione, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui fosse venuto a conoscenza durante l’espletamento della propria attività lavorativa, lo prevedevano, però, secondo la costante giurisprudenza, unicamente riguardo alle carenze che si manifestassero improvvisamente durante il lavoro e non riguardo alle carenze preesistenti che il datore di lavoro avrebbe dovuto conoscere ed eliminare di propria iniziativa, indipendentemente dalla noncuranza o dalla relativa inerzia dei dipendenti.”* (Cass. Sez. pen. Sentenza 18 maggio 2001, n. 20145).

Come detto, il lavoratore è tenuto a usare con diligenza i mezzi di protezione personale ricevuti in dotazione, gli stessi devono però essere *“concretamente muniti delle necessarie qualità”* e devono inserirsi *“in un contesto contraddistinto dall’attuazione dei mezzi tecnici e organizzativi”*, *“altrimenti non sorge l’obbligo di impiego del presidio personale e semmai può scattare il mero obbligo di segnalare le deficienze qualora il datore di lavoro ignori, per causa a lui non imputabile, le deficienze e le conseguenti situazioni di pericolo”* [Pretura Torino 9 giugno 1984, Riv. giur. lav. 1985, IV,648, conforme a Cassazione penale, sez. IV, 28 gennaio 1981, Cass. pen. 1982, 1061] (V. Casi e Questioni, Ispoa, aggiornamento II-1998).

Sono considerati del tutto assimilati ai lavoratori dipendenti, anche per quanto riguarda il rispetto delle disposizioni regolamentari e di prevenzione impartite: il personale appartenente ad altre aziende, sia pubbliche che private, che, a norma di convenzione opera nei locali del datore di lavoro (salvo diverse specifiche previsioni degli atti convenzionali); i lavoratori non organicamente strutturati ma dei quali l'istituto si avvale in virtù di appositi e regolari contratti stipulati con gli stessi; gli studenti dei corsi universitari, i dottorandi, gli specializzandi, i tirocinanti, i borsisti ed i soggetti ad essi equiparati che frequentano l'azienda per ragioni didattiche e di ricerca; i volontari frequentatori che operano sotto la responsabilità di un dirigente di unità operativa, ecc..

1.2.4.2. L'obbligo di correttezza e di buona fede contrattuale del lavoratore

Il principio della correttezza e della buona fede contrattuale ex art. 1375 cod. civ., esige che, quando per la tutela (dell'integrità fisica e della personalità morale) del prestatore è necessario anche un suo comportamento, questi, dando la propria collaborazione (diretta alla propria stessa tutela), effettui tale comportamento. L'omissione della dovuta collaborazione da parte del prestatore costituisce pertanto violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede (ex artt. 1175 e 1375 cod. civ.). Poiché la collaborazione del lavoratore è diretta ad evitare l'evento, la violazione del predetto obbligo costituisce comportamento colpevole che concorre (potenzialmente) alla determinazione dell'evento stesso. L'obbligo del dipendente a tale comportamento presuppone l'adempimento dell'obbligo datorile. L'indicata violazione da parte del dipendente esclude la responsabilità del datore solo ove sia stata (ex art. 41 cod. pen.) causa di per sé sola sufficiente a determinare l'evento. Ed è onere del datore dare di ciò la prova [**Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 03.07.2008 n. 18376**].

1.2.4.3. Aspetti penali

La condotta del lavoratore realizzata in violazione delle disposizioni prevenzionistiche che lo riguardano ha particolare rilievo pertanto sotto un duplice profilo:

- 1) fonte possibile di responsabilità penale per l'infortunio occorso ad un altro lavoratore;
- 2) esonero della responsabilità del datore di lavoro nel caso che sia egli stesso l'infortunato.

In tal senso la Suprema Corte ha affermato che **"... in tema di evento colposo per infortunio sul lavoro, il giudice penale è tenuto a valutare sia la condotta del datore di lavoro, il quale deve attuare in modo efficiente tutte le misure stabilite dalle apposite norme, sia quella del lavoratore, che deve collaborare alla tutela della propria incolumità, evitando di esporsi senza necessità a situazioni di evidente pericolo, e mantenendo un atteggiamento prudente di fronte a impreviste evenienze ..."**(Cass. pen. Sez. IV, ud.30.1.1979 in causa Rettondini).

La giurisprudenza della Cassazione ritiene da tempo che *"l'imprudenza del lavoratore, di per se, non determina l'esclusione della responsabilità dell'imprenditore, a meno che non possa considerarsi una causa sopravvenuta, sufficiente da sola a determinare l'evento"* (vedi Cass., Sez. IV, 7.11.1977 in causa Legnazzi); e ciò in considerazione del fatto che : *"...le norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro mirano ad eliminare i rischi.... compresi quelli conseguenti ad una eventuale imprudenza, disattenzione o imperizia dei lavoratori, la cui incolumità è da tutelarsi sempre e in ogni caso.."* (Cass. Sez. III, 21.6.1983, in causa Cordioli).

Secondo la giurisprudenza consolidata della Cassazione, vige la regola secondo cui "In materia di normativa antinfortunistica e, in particolare, ai fini della responsabilità del datore di lavoro, deve ritenersi che la condotta del lavoratore volontariamente violatrice delle disposizioni impartite dal datore di lavoro ai fini della sicurezza, eziologicamente collegata all'evento, elide il collegamento causale tra l'eventuale inosservanza di disposizioni da parte del datore di lavoro e l'evento stesso, proprio perchè questo è da riferirsi alla prima e immediata condotta" (Cass. pen. Sez. IV, 25 settembre-10 dicembre 2001, n. 44206, Pres. Lisciotto, PG conforme, Intrevado ed altri).

La responsabilità dei superiori del lavoratore viene meno quando siano allo stesso forniti strumenti idonei ed adeguati: *"non può ravvisarsi una colpa specifica a carico del legale rappresentante e del capo reparto della ditta, nel caso in cui siano messi a disposizione dell'operaio gli strumenti idonei ed adeguati per eseguire correttamente l'operazione, quando la stessa venga eseguita in modo improprio da quest'ultimo"* (Corte App. Milano – sez. II – 05.06.97 n. 2422 – Pres. Chiarolla – Est. Nunziata).

La professionalità del lavoratore e la chiara segnalazione del rischio possono scriminare la responsabilità dei superiori gerarchici: *"un operaio, in presenza di cartelli che indicavano le modalità per l'esecuzione delle operazioni in sicurezza, aveva subito lo schiacciamento del piede per la caduta di una pompa dallo stesso non correttamente imbracata (...). Il lavoratore "sapeva (o era tenuto a sapere in ragione della sua professione) che per evitare sinistri l'area entro la quale la macchina operava doveva essere delimitata e che nell'impossibilità di segnalare la mancanza di tale delimitazione al datore di lavoro o al suo preposto doveva astenersi dal lavoro per prevenire infortuni."* (Cass. pen. Sez. III n. 5893 13.2.2001).

1.2.4.3 Il principio della sicurezza oggettiva

Le norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro **"perseguono il fine di tutelare il lavoratore persino in ordine ad incidenti derivanti da sua negligenza, imprudenza ed imperizia, pertanto, una condotta dell'infortunato così caratterizzata non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l'evento quando è comunque riconducibile all'area di rischio inerente all'attività svolta dal lavoratore e all'omissione di doverose misure antinfortunistiche da parte del datore di lavoro. Quest'ultimo è però esonerato da responsabilità quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, e alle direttive organizzative ricevute"** (Trib. Varese, comp. Monocr. - sent. 6 marzo 2001 dr. Capozzi).

Il principio della sicurezza oggettiva si fonda sull'assunto per cui **"la normativa antinfortunistica mira a salvaguardare l'incolumità del lavoratore non soltanto dai rischi derivanti da accidenti o fatalità ma anche da quelli che possono scaturire da sue stesse avventatezze, negligenze e disattenzioni, purché normalmente connesse all'attività lavorativa, cioè non abnormi e non esorbitanti dal procedimento di lavoro"** [Cass. VI, sent. del 4.5.90 n. 6504, ove si precisa che

“pertanto, al di fuori di quest’ultima ipotesi, in caso di infortunio sul lavoro originato dalla assenza o dalla inidoneità delle misure antinfortunistiche, nessuna efficienza causale, neppure concorrente, può essere attribuita ai comportamenti, sia pure disaccorti o maldestri, del lavoratore infortunato che abbiano dato occasione all’evento, quando questo sia da ricondursi alla mancanza di quelle cautele che, se adottate sarebbero valse a neutralizzare anche il rischio di siffatti comportamenti”].

Dunque **“le norme antinfortunistiche sono dettate al fine di ottenere la sicurezza delle condizioni di lavoro e di evitare gli incidenti ai lavoratori in ogni caso, e cioè quando essi stessi, per imprudenza, disattenzione, assuefazione al pericolo, possono provocare l’evento”** [Cass. Pen. Sez. IV, 1988].

Un corollario del principio della sicurezza oggettiva è che “ le misure di sicurezza servono anche a salvaguardare i lavoratori distratti o poco attenti per familiarità con il pericolo o **poco capaci** o, comunque esposti per un fatto eccezionale ed imprevedibile ad un rischio inesistente nel tipo di attività cui sono destinati [...]. Anche una caduta eccezionale, un malore o simili non escludono il nesso causale tra la condotta antidoverosa del datore di lavoro, per mancata predisposizione di misure di prevenzione, e l’evento” [Cass. Pen. Sez. III, 1984].

E quindi “non sussiste colpa concorrente del lavoratore quando l’infortunio dipende unicamente dalla violazione di legge” in virtù dell’applicazione di una “ chiara logica di garanzia assoluta (c.d. protezione “oggettiva”), diretta ad evitare il sorgere di qualsiasi situazione di rischio ed a prevenire comportamenti imprudenti degli operatori”[Pret. Torino, sent. del 27.10.1983].

*In tal senso “quando risulti accertato l’errore grave del dipendente, a seguito di comportamento **anormale**, non potendosi ritenere sufficiente alcuna cautela atta a tanto scongiurare, deve giudicarsi non punibile il datore di lavoro, per inesigibilità di una **condotta non obiettivamente prevedibile**”* [Cass. Pen. IV, sent. n. 11973 del 5.12.88].

Secondo la Cassazione, il comportamento può essere definito anormale, “abnorme” nelle due ipotesi in cui sia posto in essere dal lavoratore in maniera del tutto autonoma ed in un ambito estraneo alle mansioni affidategli o quando il comportamento rientri nelle mansioni del dipendente ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili imprudenti scelte del lavoratore nell’esecuzione della propria attività (Cass. 17 settembre 2004, n. 36804).

Perciò “l’imprudenza del lavoratore - il quale disobbedisca ad un ordine del datore di lavoro e faccia cose che questi gli ha proibito di fare - non esime il datore di lavoro dalla responsabilità penale, qualora il lavoratore abbia disobbedito eseguendo il proprio lavoro e qualora il sinistro, di cui il lavoratore sia stato vittima, si sia verificato per non aver adottato il datore di lavoro le misure di prevenzione imposte dalla legge o dalla comune prudenza ispirata alla migliore tecnica del momento.

E ciò per la decisiva ragione, posta in evidenza ripetutamente da questa Suprema Corte, che **le imprudenze del lavoratore, dovute anche a disobbedienza, non possono non essere previste dal datore di lavoro**, il quale, se potrà avvalersi del potere disciplinare, non potrà, però, pretendere, in caso di sinistro, di giustificarsi allegando la disobbedienza, allorché il lavoratore, contravvenendo all’ordine, abbia pur fatto sempre il lavoro assegnatogli e sia rimasto vittima del sinistro per colpa del datore di lavoro, per non avere quest’ultimo posto in essere quelle misure precauzionali che, anche sotto il profilo tecnico, dovevano essere realizzate prima del sinistro” [[Cass. Pen., sent. n. 9950 del 22.9.2000](#)].

Comportamento imprudente ed elettivamente pericoloso

Ai responsabili di una azienda non sono ascrivibili i reati di cui agli artt. 590 e 583 c.1 n.1 e 2 in relazione agli artt. 4 e 374 DPR 547/5 nel momento in cui l’infortunato abbia autonomamente deciso di esercitare la propria attività lavorativa in una situazione di rischio e di pericolo. (Pret. Milano sez. distaccato di Rho – ud. 25 aprile 1993 – n. 204 - Dott. Fiecconi). Il lavoratore, al fine di montare una grossa lampada al neon di 15 Kg., non utilizzava la apposita scala a libro e disponibile in un altro locale, ma preferiva posizionarsi su di uno scaffale dal quale cadeva a terra procurandosi la frattura di una gamba e lesioni permanenti.

Secondo la sent. Cass. Pen, sez.IV n.37248 del 7.11.2002 *“il lavoratore deve considerarsi responsabile della sicurezza propria e dei propri compagni di lavoro non diversamente che il datore di lavoro, o chi altro individuato dalla legge come responsabile per conto e in luogo di costui”, sicché “rimane ininfluyente il contenuto delle disposizioni del datore di lavoro (..), in relazione causale con l’evento, quando la condotta antiggiuridica e colpevole del lavoratore sia inserita nella sequenza causale fino ad essere da sola idonea a determinare l’evento stesso”.*

La sentenza afferma altresì l'obbligo del datore di lavoro di assicurare una costante vigilanza *“obbligo stabilito dal legislatore anche al fine di rafforzare, in regime sinergico, e con pari pregnanza, l'obbligo di sicurezza configurato in capo al lavoratore, sì da sopperire alla sua minore esperienza e/o conoscenza in materia tecnica o anche al solo fine di evitare conseguenze pericolose di manovre disattente o imprudenti”*.

Nel tempo “si è affermato il principio per cui la condotta del lavoratore può assumere rilevanza ai fini penalistici solo dopo che i soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza abbiano realizzato gli adempimenti prescritti” (Soprani): e dunque “non sussiste colpa concorrente del lavoratore quando l'infortunio dipende unicamente dalla violazione di legge”..(nella fattispecie blocco degli apparecchi di protezione) ispirata “a chiara logica di garanzia assoluta (c.d. protezione “oggettiva”), diretta ad evitare il sorgere di qualsiasi situazione di rischio ed a prevenire comportamenti imprudenti degli operatori” (Pret. Torino 27.10.1983).

In sostanza l'adempimento dell'obbligo di sicurezza “oggettiva” renderebbe ininfluenti gli effetti del comportamento anomalo del lavoratore; quando la sicurezza oggettiva a rischio non è realizzabile, fattibile, (o viene vanificata dal comportamento del lavoratore) il giudice dovrà accertare il livello della formazione e l'esperienza del lavoratore, la messa a disposizione di idonee attrezzature; l'esistenza effettiva e l'efficacia del sistema di vigilanza e sorveglianza realmente operante nell'azienda.

Su questa linea si è espressa Cass. Sez. pen. Sentenza 26 gennaio 1999, n. 1017: *“il ricorrente pur ammettendo gravi carenze in un cantiere edile, sosteneva che l'incidente sarebbe stato conseguenza esclusiva di un comportamento anomalo e non diligente del lavoratore stesso”* (tesi cassata): sempre nella stessa direzione si è deciso che *“l'imprudenza del lavoratore - il quale disobbedisca ad un ordine del datore di lavoro e faccia cose che questi gli ha proibito di fare - non esime il datore di lavoro dalla responsabilità penale, qualora il lavoratore abbia disobbedito eseguendo il proprio lavoro e qualora il sinistro, di cui il lavoratore sia stato vittima, si sia verificato per non aver adottato il datore di lavoro le misure di prevenzione imposte dalla legge o dalla comune prudenza ispirata alla migliore tecnica del momento. E ciò per la decisiva ragione, posta in evidenza ripetutamente da questa Suprema Corte, che le imprudenze del lavoratore, dovute anche a disobbedienza, non possono non essere previste dal datore di lavoro, il quale, se potrà avvalersi del potere disciplinare, non potrà, però, pretendere, in caso di sinistro, di giustificarsi allegando la disobbedienza, allorché il lavoratore, contravvenendo all'ordine, abbia pur fatto sempre il lavoro assegnatogli e sia rimasto vittima del sinistro per colpa del datore di lavoro, per non avere quest'ultimo posto in essere quelle misure precauzionali che, anche sotto il profilo tecnico, dovevano essere realizzate prima del sinistro”*. (Cass. Sez. pen. Sentenza 22 settembre 2000, n. 9950).

In altra circostanza, il lavoratore *“si è visto costretto all'arrampicamento, per non essergli stata messa a disposizione una scala, per portarsi sul piano di lavoro ed è caduto durante l'operazione. Del mancato approntamento della misura di protezione del lavoratore è stato giustamente ritenuto responsabile il prevenuto nella sua qualità. Egli doveva non soltanto fornire la scala, ma anche vigilare perché fosse regolarmente usata e fosse evitato il pericoloso comportamento del dipendente”* (Cass. Sez. pen. Sentenza 13 settembre 2000, n. 9640).

Va notato che il D.Lgs. n. 106/2009., modificando il D.Lgs. n. 81/2008, ha aumentato le sanzioni per il lavoratore che viola gli obblighi di cui all'articolo 20, portando l'ammenda, alternativa all'arresto fino ad un mese, da 200 a 300 euro di sanzione minima, mentre il massimo resta fissato a 600 euro.

1.3. La delega di funzioni

1.3.1. I requisiti normativi della delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81

L'ordinamento giuridico italiano, in materia di delega dei compiti prevenzionistici nell'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori, non consente la delega di responsabilità, ma prevede esclusivamente la delega di funzioni, ovvero di compiti ben definiti ai fini antinfortunistici, di prevenzione delle malattie professionali e di sicurezza antincendio.

Le responsabilità sono un derivato, una conseguenza normativamente necessaria e correlata ai compiti e alle funzioni svolte: se il delegato non adempie con pienezza i compiti validamente delegati, allora ne conseguiranno le diverse forme di responsabilità, inclusa quella penale del delegato, che sostituisce quella del delegante.

La delega di funzioni è l'atto organizzativo, interno all'impresa, "con il quale un soggetto a ciò abilitato (c.d. delegante) – in presenza di determinati requisiti oggettivi e oggettivi – trasferisce ad altro soggetto, interno od esterno all'organizzazione aziendale (c.d. delegato), doveri (con i corrispondenti poteri) originariamente gravanti su di lui" [v. Mongillo, Delega di funzioni e diritto penale dell'impresa, Milano, 1998, 326].

La delega di funzioni ha due facce (v. G. Ferraro, Autonomia e poteri nel diritto del lavoro, Padova, 1997, 120 e ss.):
1) consente di rendere effettivo il rispetto degli standard di sicurezza attribuendo, nei casi migliori, i compiti a chi dispone della professionalità e del tempo necessari a svolgerli nel migliore dei modi;
2) permette, se validamente conferita, di trasferire non solo i compiti ma anche le responsabilità del datore di lavoro, quale soggetto obbligato ex lege.

Con il D. Lgs. n. 81/2008 il legislatore ha riconosciuto pienamente l'istituto, dando ad esso un peculiare equilibrio, in particolare tra la necessità del datore di lavoro di delegare compiti particolarmente gravosi (in particolare nelle realtà aziendali più ampie e /o complesse) e l'esigenza di porre un freno al ricorso smodato e elusivo all'istituto (le famigerate deleghe a cascata, ora vietate esplicitamente dall'art. 16 del D.Lgs. n. 81/(2008).

L'articolo 16 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, dichiaratamente ispirato agli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi in materia di delega a partire dagli anni '50 ad oggi, come riconosciuto dalla relazione illustrativa del decreto, ha provveduto a disciplinare modo nel seguente modo i requisiti di sostanza e di forma che la delega dei compiti di prevenzione deve contenere per essere efficace, indicando quindi a pena di nullità i casi in cui è ammessa:

"1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;

b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. 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.

Originariamente l'articolo si concludeva col seguente periodo: *La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4".*

Ma a seguito del D. Lgs. n. 196/2009 (c.d. "correttivo"), e a far data dal 20 agosto 2009, detto periodo è stato sostituito dal seguente, che inquadra in modo più ampio detto obbligo: **"L'obbligo di cui al primo periodo [vigilanza] si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4",** ovvero modello organizzativo d.lgs. 231/2008.

La delega di funzioni è un **negozio bilaterale a forma scritta, la cui efficacia è condizionata**

dall'accettazione dell'incaricato.

L'art. 17 D.Lgs. 81/2008 ("obblighi del datore di lavoro non delegabili") individua gli obblighi indelegabili da parte del datore di lavoro - stabilendo che "il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;

b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi."

Il tema degli obblighi indelegabili è ben chiarito in una sentenza esemplare (Cass. Pen. Sez. IV, sent. 28 gennaio 2009, n. 4123), una delle prime decisioni emanate alla luce del D.Lgs. 81/08, in cui la Suprema Corte si è pronunciata sull'incendio colposo [il reato di incendio colposo è previsto dall'art. 449 c. 1 cod. pen.: "chiunque, al di fuori delle ipotesi previste nel secondo comma dell'articolo 423-bis (incendio boschivo colposo, n.d.r.), cagiona per colpa un incendio o un altro disastro preveduto dal capo primo di questo titolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni"] scoppiato il 24 marzo 2002 presso lo stabilimento Thyssenkrupp di Torino.

In tale pronuncia la Cassazione ricorda che "è vero che nelle imprese di grandi dimensioni, come sostenuto dalla difesa, si pone **la delicata questione, attinente all'individuazione del soggetto che assume su di sé, in via immediata e diretta, la posizione di garanzia**, la cui soluzione precede, logicamente e giuridicamente, quella della (eventuale) delega di funzioni. In imprese di tal genere, infatti, non può individuarsi questo soggetto, automaticamente, in colui o in coloro che occupano la posizione di vertice, **occorrendo un puntuale accertamento, in concreto, dell'effettiva situazione della gerarchia delle responsabilità all'interno dell'apparato strutturale, così da verificare la eventuale predisposizione di un adeguato organigramma dirigenziale ed esecutivo il cui corretto funzionamento esonera l'organo di vertice da responsabilità di livello intermedio e finale** (così, esattamente, Sezione IV, 9 luglio 2003, Boncompagni; Sezione IV, 27 marzo 2001, Fornaciari, nonché Sezione IV, 26 aprile 2000, Mantero)."

E ancora, "il datore di lavoro è il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica. Ciò dovendolo desumere, anche a non voler considerare gli obblighi specifici in tal senso posti a carico dello stesso datore di lavoro dal decreto legislativo in commento, dalla "norma di chiusura" stabilita nell'articolo 2087 del codice civile, che integra tuttora la legislazione speciale di prevenzione, imponendo al datore di lavoro di farsi tout court garante dell'incolumità del lavoratore."

Tutto ciò "con la già rilevata conseguenza che, **ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo gli viene addebitato in forza del principio che "non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo"** (articolo 40, comma 2, c.p.)."

Viene quindi ribadito "il principio che la delega non può essere illimitata quanto all'oggetto delle attività trasferibili. In vero, pur a fronte di una delega corretta ed efficace, **non potrebbe andare esente da responsabilità il datore di lavoro allorché le carenze nella disciplina antinfortunistica e, più in generale, nella materia della sicurezza, attengano a scelte di carattere generale della politica aziendale ovvero a carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza** (v., tra le altre, Sez. IV, 6 febbraio 2007, Proc. gen. App. Messina ed altro in proc. Chirafisi ed altro)."

Ciò giustifica e motiva dunque, come detto, la previsione da parte del legislatore di una categoria di obblighi intrasferibili in virtù della loro natura di attività afferenti alla fase primaria di impostazione e predisposizione del sistema stesso di prevenzione aziendale.

Tutto ciò trova ora un puntuale riscontro nel D.Lgs. 81/08 (artt. 17 e 28), che su questi temi (ma non solo su questi) ha adottato una linea di continuità con la giurisprudenza della Suprema Corte, come ricordato nella pronuncia in commento che sottolinea che **“tali principi hanno trovato conferma nel decreto legislativo n. 81 del 2008, che prevede, infatti, gli obblighi del datore di lavoro non delegabili per l'importanza e, all'evidenza, per l'intima correlazione con le scelte aziendali di fondo che sono e rimangono attribuite al potere/dovere del datore di lavoro (v. art. 17). Trattasi: a) dell'attività di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza al fine della redazione del documento previsto dall'articolo 28 del decreto cit., contenente non solo l'analisi valutativa dei rischi, ma anche l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate; nonché b) della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)”**.

Pertanto la pronuncia della Corte d'Appello è **“in linea con i principi sopra tratteggiati, tenuto conto che il profilo di colpa contestato all'imputato e ritenuto dai giudici di merito era stato ravvisato, in sostanza, nella mancata analisi del rischio incendio e nella violazione degli obblighi di individuare le misure di protezione, di definire il programma per migliorare i livelli di sicurezza, di fornire gli impianti ed i dispositivi di protezione individuali, tutti aspetti che riguardano le complessive scelte aziendali inerenti alla sicurezza delle lavorazioni e che, quindi, coinvolge appieno la sfera di responsabilità del datore di lavoro.”**

1.3.2 Analisi dei requisiti legali della delega

Preliminarmente va rimarcato un elemento essenziale della delega: la stessa può essere conferita solo da chi è datore di lavoro, e da nessun altro.

Il primo requisito previsto dalla norma attiene alla forma della delega, che deve risultare **“da atto scritto recante data certa”**.

Tale norma è intervenuta così a stabilire una forma specifica obbligatoria ab substantiam, laddove invece, in mancanza di una norma in tal senso, prima dell'emanazione del D.Lgs n. 81/2008, la giurisprudenza aveva ammesso, in alcuni limitati casi, che la delega potesse essere provata anche per fatti concludenti (Cass. pen. 13 dicembre 1995, n. 12360) o per testimoni (Cass. pen., 11 marzo 1999, n. 3255; Cass. pen. 30 novembre 1998; Cass. pen. 13 novembre 1992, n. 10978, Cass. pen. 11 luglio 1995, n. 7662; in senso contrario Cass. pen. 1° giugno 2000) seppur precisando che, pur non dovendo necessariamente essere scritta, dovesse essere espressa (Cass. pen. 20 febbraio 1995, n. 2668) o “puntuale, espressa e specifica” (Cass. pen. 8 aprile 1993, n. 3439).

Tuttavia il requisito della certezza della data va incrociato con quello dell'accettazione da parte del delegato con la conseguenza che qualora l'accettazione intervenga in data posteriore a quella della predisposizione dell'atto di delega, la validità della delega decorrerà dal momento dell'accettazione: vi è chi ha perciò voluto sottolineare un'incongruenza nel disposto legislativo, laddove la data certa è riferita esclusivamente all'atto di conferimento della delega, mentre per l'individuazione della responsabilità penale rileva la data di accettazione del delegato, a volte diversa dalla prima ipotesi (C. Russo, La delega di funzioni e gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, in Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 -, in Le nuove leggi civili, a cura di M. Tiraboschi, Milano, 2008, 219).

Per quanto riguarda l'art. 16 comma 1 lettera b) D.Lgs. n. 81/2008, inerente i **“requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate”**, va detto che già la giurisprudenza aveva avuto modo di affermare che la delega, per poter esplicare la propria efficacia scriminante, **doveva essere conferita ad un soggetto in possesso delle necessarie conoscenze tecnico-scientifiche in materia di sicurezza del lavoro e dotato di particolare esperienza nell'organizzazione dei c.d. presidi antinfortunistici nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla specifica attività produttiva esercitata dall'impresa** (Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen. 5 luglio 1993, n. 6576; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455; Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045; Cass. pen. 13 dicembre 1995, n. 12360). Va, inoltre, rammentato come la giurisprudenza abbia sottolineato che la permanenza di siffatte qualità

soggettive in capo al delegato deve essere periodicamente verificata dall'imprenditore delegante. In ogni caso dal testo della delega medesima deve emergere detto requisito di professionalità. È fondamentale osservare, poi, che la mancanza di questo, o altri, requisiti soggettivi nel destinatario della delega potrebbe astrattamente comportare, in caso di infortunio, un'assunzione di responsabilità anche da parte del delegante, qualora l'infortunio stesso sia stato causato da un'omessa od insufficiente predisposizione dei mezzi di prevenzione dovuta proprio alla scarsa preparazione e capacità tecnica del delegato. In tal caso, infatti, a carico del delegante potrebbe profilarsi un'ipotesi di c.d. *culpa in eligendo*, consistente, appunto, nell'aver trasferito l'adempimento della c.d. obbligazione di sicurezza ad un soggetto privo della necessaria competenza. Tale requisito attiene alla persona del delegato, il quale deve essere persona qualificata e tecnicamente capace di assolvere i compiti indicati nella delega. Nel rispetto della normativa prevenzionistica, dovrà pertanto essere persona formata e preparata in questa materia, con le adeguate conoscenze tecniche e operative.

E' inoltre previsto [art. 16 c. 1 lett. c) D.Lgs. n. 81/2008], mediante l'utilizzo da parte del legislatore di un'espressione che richiama i modelli organizzativi e gestionali previsti dal D.Lgs. 231/2001, laddove si prevede che la delega ***“attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate”***.

La giurisprudenza di legittimità ha sempre affermato la necessità imprescindibile di uno specifico e puntuale contenuto della delega, che deve essere dettagliata, articolata, esplicita nel definire compiti e funzioni: *“la delega deve indicare in modo specifico e analitico i poteri conferiti al delegato”* (Cass. 20/10/2000 n. 10752). Va ricordato sempre che nella misura in cui il datore di lavoro non delega, riduce in proporzione la sfera di responsabilità del delegato e *“fa riespandere la propria”* (D. Pulitanò, Diritto Penale, Torino, 2005, 521 e ss.).

Ai sensi dell'articolo 16 comma 1 lettera d) D. Lgs. n. 81/2008, poi, è richiesto *“che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate”*.

E' dunque previsto l'effettivo trasferimento dei poteri in capo al delegato con l'attribuzione di una completa autonomia decisionale e di gestione e con piena disponibilità economica (ovviamente proporzionata ai compiti trasferiti, quindi è pure concepibile un limite di spesa, ma congruo in relazione a detti compiti): **pertanto 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** (v. Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455 che impone il conferimento di ***“mezzi adeguati al corretto espletamento dell'incarico”***; cfr. anche Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045). In tal senso, anche prima che il legislatore normasse la materia, **era stato ritenuto esente da responsabilità il tecnico comunale che, non avendo i mezzi necessari per far fronte agli adempimenti del caso, abbia ripetutamente sollecitato chi di tali poteri era in possesso** (Cass. pen. 23 giugno 1994, n. 7301).

Autonomia di spesa non è tale quando contenuta nei limiti del budget assegnato, che può anche essere uguale a zero, ma deve indicare o un potere di spesa effettivo e incondizionato senza limiti o comunque un potere di spesa definito e al di sotto del quale non si può in alcun modo comprimere. La Cassazione (Cass. Pen., 26 settembre 2001) ha affermato che l'autonomia del delegato può essere paragonabile a quella dell'imprenditore, anche per quanto riguarda l'accesso ai mezzi finanziari. E' giusto ricordare, in ogni caso, che vi sono obblighi di sicurezza e igiene del lavoro che prescindono dalla possibilità di esercitare ampi poteri o disponibilità di risorse economiche per essere adempiuti (I. Bellina, Antinfortunistica: delega di funzioni, in Dir. prat. lav, 2007, n. 36, 2197) **quali gli obblighi di controllo, quelli di informazione o di segnalazione, di riorganizzazione del lavoro e/o delle mansioni qualora non richiedano appunto l'esercizio di poteri di spesa**.

Il requisito della attribuzione di autonomia finanziaria (ovviamente eccezion fatta per i casi in cui l'espletamento dell'oggetto della delega non necessiti di risorse finanziarie, ad es. la delega ad una nomina, o la delega alla gestione di impianti esistenti, etc.) veniva anche in precedenza richiesto dalla giurisprudenza quale condizione necessaria ad assicurare l'effettività della attribuzione della piena autonomia decisionale al delegato, giacché il riconoscimento dell'autonomia gestionale sarebbe soltanto apparente, ove al delegato non fosse concessa una certa libertà di disposizione dei mezzi finanziari occorrenti al concreto assolvimento degli obblighi impostigli. Al riguardo, **va sottolineato come tale autonomia finanziaria debba essere assicurata soprattutto attraverso la previsione di limiti di spesa sufficientemente ampi e, comunque, idonei a consentire al**

delegato di operare efficacemente nell'ambito delle funzioni delegate, al limite, si può ragionevolmente ipotizzare, con la clausola di salvaguardia per la quale il delegato, in caso di emergenza, non ha limiti di spesa salvo l'obbligo di rendiconto e di relazionare entro 48 ore dalla fine dell'emergenza.

È chiaro, inoltre, che il requisito in parola va inteso nel senso che il delegato deve poter costantemente decidere l'effettuazione di una spesa per l'apprestamento di mezzi antinfortunistici senza alcuna preventiva autorizzazione od assenso da parte del delegante, o di altro soggetto.

Perciò si ritiene possa essere ammissibile che una persona delegata possa avere un tetto massimo di spesa a cui fare riferimento purché, nello stabilire tale tetto, si tenga conto di un principio di congruità (*deve essere ragionevolmente rapportato alla dimensione aziendale, alla complessità dei problemi da affrontare, ecc...*); questa rappresenta l'unica limitazione ammissibile (Cass. 30 gennaio 2001 n. 3492).

Sulla relazione tra responsabilità penale e autonomia di spesa si vedano le seguenti sentenze:

a) T.A.R. Umbria 11/11/1998 n.1032: il dipendente [di una pubblica amministrazione] nominato "datore di lavoro" ai sensi di legge e dunque responsabile della sicurezza sul lavoro dei propri subordinati, qualora disponga di poteri di gestione ma non di autonomia di spesa, potrà incorrere in responsabilità **solo ove non richieda a chi ha poteri di spesa l'acquisto di ciò che serve per scongiurare incidenti**;

b) Cass. Pen. sez. III, 15/12/1997, n. 1769: in tema di lesioni colpose per violazione di norme antinfortunistiche qualora la Corte di Cassazione, ai fini dell'accertamento della responsabilità del direttore dello stabilimento ovvero del capo reparto sub delegato, abbia richiesto al Giudice di rinvio di accertare se il predetto direttore aveva il potere di organizzare diversamente il lavoro, disponendo dei necessari mezzi finanziari, ed il Giudice di rinvio abbia accertato che tali mezzi economici erano nella disponibilità del direttore dello stabilimento (per i poteri attribuitigli dal regolamento aziendale e per l'ampiezza della preposizione institoria), escludendo che il subdelegato godesse di capacità di spesa e disponibilità finanziaria, è irrilevante accertare quali fossero i compiti del capo reparto, la cui responsabilità resta esclusa per l'indisponibilità dei mezzi finanziari;

c) Pretura di Milano, 4/11/1998: il legale rappresentante ed amministratore delegato di un grande gruppo industriale non è responsabile per l'infortunio di un dipendente verificatosi in uno stabilimento periferico e causato dalla mancanza di un dispositivo di protezione, **quando vi sia un responsabile dell'unità produttiva che sia dotato di un budget di cui possa autonomamente disporre**.

L'articolo 16 comma 1 lettera e) D.Lgs. n. 81/2008 prevede, in ultimo, "**che la delega sia accettata dal delegato per iscritto**".

Ciò è conforme alla natura della delega che è un atto recettizio; pertanto la giurisprudenza aveva già stabilito che colui al quale viene conferita dovesse accettare in modo espresso (firma) e che dovesse essere consapevole di cosa accettava (Cass. 1/06/2001 n. 22326).

Se però prima del D.Lgs. n. 81/2008 era richiesto che il delegato avesse manifestato il proprio consenso, almeno tacito, alla delega stessa (Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045; Cass. pen. 28 dicembre 1994, n. 12762; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455; Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760), ora è richiesta inderogabilmente l'accettazione esplicita in forma scritta.

E' in ultimo specificato, sempre dall'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2008, che **alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità** (v. Corte di Cassazione, Sez. III pen., 27 maggio 1996, n. 5242, Zanoni e altri, che richiedeva l'esistenza di precise ed ineludibili norme interne o disposizioni statutarie, atte a disciplinare il conferimento della delega ed adeguata pubblicità della medesima), come ad esempio l'iscrizione dei poteri del delegato alla camera di commercio, l'allegazione della delega al documento di valutazione dei rischi, la comunicazione del

nominativo del delegato al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a tutti i lavoratori.

Il terzo comma dell'articolo 16 prevede poi che *“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”, ovvero attraverso l'organo di vigilanza previsto dal modello organizzativo conforme al D.Lgs. n. 81/2008.*

Dunque il legislatore ha dato un riconoscimento formale ad un certo orientamento giurisprudenziale che sosteneva, *anche in caso di delega di funzioni*, una permanenza in capo al dante incarico di un obbligo di vigilanza sull'incaricato.

Questo vuol dire che la delega stessa deve indicare con quali strumenti viene realizzata tale vigilanza, che può consistere nel prevedere l'obbligo del delegato di relazionare almeno una volta all'anno su come ha svolto i compiti conferiti e/o attuando in modo completo ed effettivo l'eventuale modello organizzativo di cui al D. Lgs. n. 231/2001, ed in particolare adottando le linee guida Uni-Inail sui sistemi di gestione del 2001 o lo standard BS-OSHAS 18001/2007, come esplicitamente previsto dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

Occorre rilevare come siffatta opinione, di fatto però maggioritaria e assolutamente prevalente, non fosse costantemente seguita dalla Suprema Corte, emergendo da altre decisioni, oggi superate dal dettato normativo, un orientamento incline ad interpretare la delega di funzioni come un meccanismo idoneo a determinare un'integrale traslazione in capo al delegato (della titolarità) dello specifico obbligo antinfortunistico originariamente facente capo al delegante, con la conseguente liberazione del secondo da ogni responsabilità in ordine al suo (eventuale) inadempimento e la correlativa concentrazione della stessa a carico del primo.

L'Obbligo di vigilare sul delegato, che è uno dei requisiti di validità della delega previsto dall'art. 16 del D.Lgs. n.81/2008 si fonda su una consolidata e prolungata elaborazione nella giurisprudenza di legittimità:

a) Cass. Pen. sez. IV, 6/10/1995, n.12297: la responsabilità del datore di lavoro per violazione delle norme antinfortunistiche, qualora si faccia coadiuvare da un dirigente nel controllo delle modalità di esecuzione del lavoro e in quello per il rispetto delle citate norme, viene meno solo se ... controlli che colui al quale ha conferito la delega la usi concretamente;

b) Cass. Pen. sez. V, 85/massima 090614: sull'imprenditore stesso incombe l'obbligo di controllare che la persona capace e qualificata da lui delegata adempia regolarmente alle funzioni delegategli.

La soluzione del legislatore prevede l'assoluta **intrasferibilità dei compiti primari del datore di lavoro e la completa delegabilità** - con conseguente liberazione da ogni responsabilità di tipo penale - **di tutti gli altri adempimenti di natura esecutiva ed attuativa**, come sottolineato dalla Suprema Corte: *“In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, quando le misure antinfortunistiche devono essere apprestate a livello direttivo, l'imprenditore, essendo destinatario dell'obbligo per le precise ed inequivoche prescrizioni dell'art. 2087 cod. civ., non può delegarne ad altri l'osservanza.*

In sede di materiale attuazione delle misure, può esservi la delega a preposti a singoli incarichi, ma costoro di regola non si sostituiscono alle mansioni direttive dell'imprenditore, tranne che, per le grandissime dimensioni dell'impresa, non vi sia la nomina di un direttore qualificato e capace e soprattutto dotato di poteri di ampia iniziativa nel campo della prevenzione” (Cass. IV, sent. 8337 del 17 luglio 1987).

La delega conferita per l'adempimento degli obblighi indelegabili previsti dall'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008, quindi al di fuori dei casi ammessi dall'ordinamento, è da considerarsi nulla e quindi improduttiva di effetti giuridici (al pari di quella priva dei necessari presupposti di sostanza e di forma), laddove tale nullità determina la riconduzione delle responsabilità penali connesse agli obblighi che si volevano trasferire alla sfera giuridica del datore di lavoro.

Il decreto n. 81/2008 conferma la possibilità di ampia delega degli obblighi di sicurezza incumbenti sul datore di lavoro, previa definizione di un numero limitato e tassativo di esclusioni. L'intento perseguito è quello di **rafforzare il processo di responsabilizzazione dei massimi**

livelli della gerarchia dell'Azienda/Ente, affinché possa partire dal vertice l'impulso idoneo ad attivare, nel migliore dei modi possibili, il complesso meccanismo della programmazione prevenzionale organizzata e capace di coinvolgere l'intera struttura gerarchica presente in azienda/nell'ente.

Alla base del riconoscimento di tale istituto da parte della giurisprudenza vi è l'idea che la delega, se concepita come **strumento organizzativo** per la definizione di un organigramma aziendale della sicurezza realmente rispettoso delle effettive competenze e se utilizzata senza finalità elusive delle norme di prevenzione, può costituire un mezzo con cui il datore di lavoro può operare scelte strategiche di fondamentale importanza e supplire, così come richiesto dall'ordinamento, alla propria incompetenza tecnica attraverso il conferimento di incarichi ad altri soggetti qualificati e all'uopo muniti di specifici poteri di gestione e spesa.

E' in base a tale concezione della **delega quale strumento di organizzazione** che viene formulato, all'interno delle pronunce giurisprudenziali, il collegamento tuttora riscontrabile tra impossibilità da parte del datore di lavoro di assolvere agli obblighi imposti dalla normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro e legittimità della delega, e che quindi si afferma il principio secondo il quale *"l'imprenditore può legittimamente delegare ad altro soggetto gli obblighi su lui gravanti, attinenti alla tutela antinfortunistica, solo se si trovi impossibilitato ad esercitare di persona i poteri-doveri connessi alla condizione di naturale destinatario della normativa antinfortunistica, per la complessità ed ampiezza dell'azienda, per la pluralità di sedi e stabilimenti di impresa o per altre ragionevoli evenienze, sì da escludere una immotivata dimissione del suo ruolo legale"*[Cass. II, sent. n. 9994 del 20-9-1994. Cfr. anche Cass. III, sent. n. 2698 del 14.3.92].

Il requisito dell'impossibilità da parte del datore di lavoro di farsi carico degli obblighi antinfortunistici è stato per lo più in quegli anni interpretato dalla giurisprudenza nel senso che l'azienda debba essere di dimensioni tali che il titolare non possa da solo garantire il rispetto della normativa antinfortunistica o che essa debba presentare una complessità tecnico-organizzativa tale da giustificare il trasferimento ad altri soggetti dell'obbligazione di sicurezza, come emerge dalla pronuncia che segue: *"Il datore di lavoro può essere esonerato da responsabilità in merito all'osservanza delle norme antinfortunistiche solo se provi rigorosamente che, in una impresa di grandi dimensioni, abbia delegato ad altra persona tecnicamente qualificata l'incarico di seguire lo svolgimento del lavoro, riservando per sé solo funzioni amministrative* [Cass. IV, sent. n. 444 del 16.1.1990]". In realtà la questione è che nelle imprese di piccole dimensioni il delegante è spesso sempre presente in azienda, e segue di persona le diverse attività, revocando di fatto la delega stessa.

Va ricordata, come premessa, la definizione di datore di lavoro di cui all'art. 2 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008, secondo la quale è **"«datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"**.

L'art. 2 c. 1 lett. t) del D. Lgs. n. 81/2008 definisce unità produttiva solamente come "stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale". Dunque non ogni sede aziendale è un'unità produttiva, ma solo quella che possiede "autonomia finanziaria e tecnico-funzionale". Quindi chi è preposto ad una mera sede aziendale, che non sia unità produttiva, non è datore di lavoro, e quindi non può delegare, perché il primo requisito della delega è che sia conferita dal datore di lavoro.

La Corte di Cassazione con sentenza del 22 ottobre 2004 n. 45068 ha chiarito che un soggetto aziendale possa assumere la veste di datore di lavoro purchè:

"...l'organismo da lui diretto, pur restando un'emanazione della stessa impresa, abbia una sua fisionomia distinta, presenti un proprio bilancio e possa deliberare, in condizioni di relativa indipendenza, il riparto delle risorse disponibili, operando così le scelte organizzative ritenute più confacenti alle proprie caratteristiche funzionali e produttive..."

Inoltre, Cass. pen. 3.02.2011 n. 4106 sottolinea che <<il datore "giuslavoristico" va distinto da "uno

o più datori di lavoro (sussistendo distinte unità produttive) in senso prevenzionale”, dotati di “poteri decisionali e di spesa” congrui “rispetto alle concrete esigenze prevenzionali”>>.

In linea con gli orientamenti della Corte di Cassazione, il Ministero del Lavoro ha emesso una delibera [MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE – Commissione di certificazione - Delibera 11 marzo 2008] nella quale ha chiarito che:

*“...per unità produttiva non deve intendersi ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa. Al contrario è unità produttiva solo la più consistente e vasta entità aziendale che, eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune, si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tale che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.. “
“...Ne consegue che deve escludersi la configurabilità di un'unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliare rispetto ai generali tipi di impresa sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa...”*

Se ai responsabili di unità produttiva nell'ambito delle quali agiscono rilevanti fonti di rischio non sono assegnati i necessari strumenti finanziari per agire si viene di fatto a negare la possibilità di qualificare detta unità organizzativa aziendale come unità produttiva.

Occorre infine sempre ricordare, però, che “pur a fronte di una delega corretta ed efficace, non potrebbe andare esente da responsabilità il datore di lavoro allorchè le carenze nella disciplina antinfortunistica e, più in generale, nella materia della sicurezza, attengano a scelte di carattere generale della politica aziendale ovvero a carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza” (v., tra le altre, Cassazione Sez. 4, 6 febbraio 2007, Proc. gen. App. Messina ed altro in proc. Chirafisi ed altro).

1.3.3 La subdelega

Il D.Lgs. n. 196/2009 ha aggiunto all'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 il nuovo comma 3-bis, che costituisce una sorta di riconoscimento legislativo all'istituto della subdelega:

“3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.”

La disposizione in questione non solo riconosce esplicitamente la praticabilità della subdelega, ma prevede anche un limite ben preciso: il datore di lavoro può esercitare la facoltà di delegare i propri compiti prevenzionistici e protezionistici, esclusi quelli indelegabili di cui all'articolo 17 del D.Lgs. m. 81/2008, il soggetto delegato, previa intesa col datore di lavoro che può risultare anche dal testo della delega medesima, può a sua volta subdelegare i propri compiti in parte o in toto, rispettando però le condizioni di validità ed efficacia della delega di cui ai primi due commi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto
- f) che alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

Il Supremo Collegio, in una delle più argomentate sentenze in materia di subdelega per quel che riguarda le funzioni antinfortunistiche, ha anticipato e chiarito il contesto della disposizione di cui al nuovo comma 3 bis del D.Lgs. n. 81/2008, sottolineando che **«in tema di lesioni colpose per violazione di norme antinfortunistiche qualora la Corte di Cassazione, ai fini dell'accertamento della responsabilità del direttore dello stabilimento ovvero del caporeparto subdelegato, abbia richiesto al giudice di rinvio di accertare se il predetto direttore aveva il potere di organizzare diversamente il lavoro, disponendo dei necessari mezzi finanziari, ed il giudice di rinvio abbia accertato che tali mezzi economici erano nella disponibilità del direttore dello stabilimento (per i poteri attribuitigli dal regolamento aziendale e per l'ampiezza della preposizione institoria), escludendo che il sub delegato godesse di capacità di spesa e disponibilità finanziaria, è irrilevante accertare quali fossero i compiti del capo reparto, la cui responsabilità resta esclusa per l'indisponibilità di mezzi finanziari, ovvero verificare l'adempimento di specifici obblighi del direttore, il cui inadempimento sarebbe sufficiente a configurarne la colpa, dal momento che la responsabilità di quest'ultimo deriva dall'art. 2087 c.c. e dall'art. 4 D.P.R. 27 aprile 1955, n.547»** [Cass. pen., sez. III, 15 dicembre 1997, n.1769, Rv210260. Si veda altresì Cass. pen., sez. IV, 1° giugno 2005, n.20604: la Corte riconosce che la subdelega sia **«generalmente ammessa sia pure entro limiti rigorosi dalla giurisprudenza, nonostante il principio civilistico, secondo cui “delegatus non potest delegare”»**]

Sull'obbligo del delegato di vigilare il subdelegato: Cass. pen., sez. IV, 26 maggio 2004, n. 39060, Conson, in ISL, 2005, 2, 107, ove altro riferimento a decisione conforme inedita, la Suprema Corte in relazione alla validità delle subdeleghe, mette in evidenza «l'irrelevanza del fatto che esse, pur se ritenute valide, non esimevano l'imputato dall'obbligo di controllare che gli eventuali subdelegati rispettassero la normativa in materia di prevenzione degli infortuni»

Sempre la Cass. Pen., sez. III, 15/12/1997, n. 1769, in tema di lesioni colpose per violazione di norme antinfortunistiche, ai fini dell'accertamento della responsabilità del direttore dello stabilimento ovvero del capo reparto sub delegato, ha richiesto al Giudice di rinvio di accertare **se il predetto direttore aveva il potere di organizzare diversamente il lavoro, disponendo dei necessari mezzi finanziari**, ed il Giudice di rinvio ha accertato che tali mezzi economici erano nella disponibilità del direttore dello stabilimento (**per i poteri attribuitigli dal regolamento aziendale e per l'ampiezza della preposizione institoria**), ed ha perciò escluso che il subdelegato godesse di capacità di spesa e disponibilità finanziaria, giudicando così irrilevante accertare quali fossero i compiti del capo reparto, la cui responsabilità resta esclusa per l'indisponibilità dei mezzi finanziari.

1.3.4. La delega nell'impresa sicura

La Corte di Cassazione [Cassazione penale, Sezione III, sent. n. 36981 del 12.10.2005 (u.p. 24.6.2005) - Ric. Torchio] ci ricorda che *“il legislatore (...), ha recepito compiutamente il modello di “impresa sicura” di derivazione comunitaria (art. 118 del Trattato istitutivo della C.E.E. e direttiva quadro 391/89), introducendo una normativa omogenea in tema di sicurezza e di salute del lavoro, estesa a tutti i settori di attività, compresi quelli aventi natura pubblica»* (in linea, peraltro, con il principio - già affermato in precedenza - *«della generale applicabilità della normativa della prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro anche al settore pubblico, compreso lo Stato e gli altri enti territoriali, a prescindere dall'esercizio, da parte loro, di un'attività di impresa»*), ed ha, in particolare, *«messo sullo stesso piano i datori di lavoro del settore pubblico e quelli del settore privato, accomunandoli nell'obbligo, in via generale indifferenziato, dell'attuazione degli obblighi di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro”*.

E ancora, la Suprema Corte sottolinea che *“il D.Lgs. n. 626/1994 [sostituito dal D.Lgs. n. 81/2008] è soprattutto mirato, nel suo complesso, ad una diversa impostazione del modo di affrontare le problematiche relative. Le innovazioni sono essenzialmente rivolte ad istituire nelle aziende un sistema di gestione permanente ed organico diretto alla individuazione, valutazione, riduzione e*

controllo costante dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, quale termine obbligatorio di riferimento per l'attuazione delle specifiche misure di sicurezza”[Cassazione penale sez. IV - 14 agosto 2003, n. 34464 - Pres. Fattori - Est. Marzano - - P.M. (Conf.) Geraci - Ric. P.M. in c. Ballarin e altra].

La nuova dimensione della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro introdotta con il decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e oggi rafforzata dal decreto legislativo 9 aprile 2008, richiede esplicitamente all'azienda una nuova **concezione organizzativa e sistemica**, nella quale, lo dice esplicitamente l'art. 15 comma 1 del decreto 81/2008, vi sia al centro la *“programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro”*.

Questa esigenza deriva dalla legislazione comunitaria, e precisamente dalla direttiva quadro UE riguardante la salute e la sicurezza sul lavoro n. 89/391/CEE (della quale il D.Lgs. n. 626/94 prima e il D.Lgs. n. 81/2008 costituisce il provvedimento legislativo interno di recepimento), imperniata sul principio che **la salute e la sicurezza sul lavoro è un compito gestionale**, e che questo è il modo più corretto per affrontare il problema della prevenzione e della protezione dei lavoratori, nonché l'unico per riuscire a perseguire l'imperativo categorico del miglioramento continuo.

Occorre ricordare che la Suprema Corte *“reputa che si debba privilegiare la “personalizzazione” della responsabilità, riconoscendo la legittimità della delega e l'autonomia dei poteri-doveri del delegato: all'applicazione della pena non può pervenirsi in base a situazioni puramente formali, essendo fondamentale principio costituzionale, quello secondo cui ognuno deve essere punito soltanto se abbia coscientemente partecipato alla commissione dell'illecito”*.

1.3.5 Criteri di legittimità della delega

L'istituto della delega si differenzia dal cosiddetto conferimento di incarico, con il quale non si opera un trasferimento di compiti delegante/delegato, ma si crea un'ulteriore figura aziendale che sarà titolare di doveri suoi propri in materia di sicurezza [D'Angelo, Infortuni sul lavoro: responsabilità penali e nuovo testo unico, Sant'Arcangelo di Romagna, 2008, pag. 260].

La Corte di Cassazione ha precisato che *«la delega rilasciata dal datore di lavoro al responsabile della sicurezza non costituisce un istituto assimilabile al mandato (art. 1703 c.c. ss.), che riguarda la conclusione di uno o più affari, e che ha natura meramente privatistica, ma si sostanzia nella designazione di un soggetto, dotato di effettive capacità e di conoscenze in tema di infortunistica sul lavoro, che provveda a sostituire il soggetto naturalmente individuato dal D.Lgs. n. 626/1994, artt 17 e 18.Lgs. n. 81/2008] di lavoro, soprattutto quando costui per le dimensioni dell'impresa ovvero per la pluralità di attività svolte, non possa da solo garantire l'osservanza delle norme antinfortunistiche» Cass. pen., sez. IV, 28 febbraio 2008, n. 15234 in Diritto e pratica del lavoro n. 40/2008, pag. 2287].*

E' vero che la delega di compiti penalmente sanzionati per l'inosservanza non è perfettamente riconducibile al mandato e questo a maggior ragione nell'ambito del diritto della prevenzione che costituisce, a tutti gli effetti, un diritto penale speciale, ma il collegamento alle regole del mandato non è del tutto infondato, perché si tratta della figura giuridica tipica che presenta le maggiori analogie con l'istituto della delega di funzioni.

In proposito, giova ricordare che, per consolidato orientamento della Cassazione, il principio *delegatus delegare non potest* può trovare rigorose applicazioni nel campo del diritto pubblico, salvo espresse deroghe legislative, ma non opera nel campo del diritto privato[8].

In ambito privatistico, quindi, deve ritenersi ammissibile il submandato, a condizione che il mandante ne sia a conoscenza e lo autorizzi[.

Al riguardo il Cons. Stato, sez. IV, 14 febbraio 2006, n. 3302 ha precisato che: «per rappresentante legale della società deve intendersi non solo colui che è investito dei

relativi poteri in forza di legge o di atto costitutivo ma anche colui che riceve il proprio potere di rappresentanza da una delega espressa per lo svolgimento di una data attività, con i medesimi effetti giuridici della fonte statutaria o legislativa, in modo che gli effetti si producano direttamente ed immediatamente nella sfera del soggetto per cui si agisce, come del resto confermato dalle norme di contabilità di Stato di cui all'art. 81 R.D. n. 827/1924» e ancora «deve ammettersi in astratto la facoltà del rappresentante legale di una società di nominare dei procuratori per singoli affari, il che è desumibile dall'art. 1717 c.c., il quale consente la sostituzione del mandatario in caso di autorizzazione da parte del mandante o nell'ipotesi di necessità per la natura dell'affare. In tal senso può ritenersi consolidato l'orientamento della Cassazione, che non ha mancato di sottolineare che il principio "delegatus delegare non potest" può trovare rigorose applicazioni nel campo del diritto pubblico, salvo espresse deroghe legislative, ma non opera nel campo del diritto privato, ove, se non è ammessa la delega di determinate attribuzioni (ad esempio patria potestà), è tuttavia consentito il conferimento di singoli poteri rappresentativi nei rapporti con i terzi. Per cui, l'amministratore di una società di capitali può conferire la rappresentanza per singoli atti da compiersi nei confronti dei terzi, salvi i limiti di cui all'art. 2381 c.c. e quelli previsti nell'atto costitutivo e nello statuto sociale (cfr. Cass., sez. III, n. 2663 del 23/4/1980). Tale principio generale è stato applicato in numerosi casi, ad esempio quando si è precisato che l'attribuzione, nell'atto costitutivo di una società, del potere di rappresentanza ad un solo socio (o soggetto), non impedisce a quest'ultimo, qualora dall'atto costitutivo stesso non risultino dei limiti, di conferire ad altro socio o ad un terzo un mandato con rappresentanza della società in ordine a determinate operazioni utili alla svolgimento dell'attività sociale (cfr. Cass., sez. lav., n. 1681 del 24/2/1997)».

In tal senso Cass. civ. 23 aprile 1980, n. 2663: «l'amministratore delegato può, a sua volta, conferire la rappresentanza per singoli atti, atteso che il principio delegatus delegare non potest non opera nell'ambito del diritto privato».

Sull'ammissibilità del submandato si vedano: Trib. Milano 2 marzo 1994 in Giur. It., 1996, I, 2, 59; Cass. civ., sez. III, 5 agosto 2004, n. 15000; Cass. 7 novembre 1979, n. 5744: «il mandato, pur essendo un contratto caratterizzato dall'elemento della fiducia, non è tuttavia basato necessariamente sull'intuitu personae, per cui al mandatario non è vietato avvalersi dell'opera di un sostituto, a meno che il divieto sia espressamente stabilito oppure si tratti di un'attività rientrante nei limiti di un incarico fiduciario affidato intuitu personae».

I requisiti di sostanza e di forma che la delega dei compiti di prevenzione deve presentare per essere efficace, quindi a pena di nullità, nei casi in cui essa è ammessa, vanno individuati sotto due profili.

Sotto l'**aspetto oggettivo** sono:

1) l'esistenza di idonee ragioni giustificatrici del conferimento della delega: con la sentenza della Corte di Cassazione penale, Sezione Terza, del 26 maggio 2003, n. 22931, si è statuito che *"affinché la delega di attribuzioni all'interno dell'azienda sia seria e reale, e non un mezzo artificioso per scaricare le responsabilità, essendo necessario che essa abbia forma espressa e contenuto chiaro in modo che il delegato sia messo in condizione di conoscere le responsabilità che gli sono attribuite, che il delegato sia dotato di autonomia gestionale e di capacità di spesa nella materia delegata, in modo da esercitare la responsabilità assunta e infine che il delegato sia dotato di idoneità tecnica e professionale, a nulla rileva ai fini della operatività della delega la forma scritta e la dimensione dell'impresa, tale da giustificare la necessità di decentrare compiti e responsabilità";*

2) l'effettivo trasferimento dei poteri in capo al delegato con l'attribuzione di una completa autonomia decisionale e di gestione e con piena disponibilità economica (*attribuzione di piena autonomia gestionale al delegato*): è necessario esplicitare nell'atto di delega che i poteri e le facoltà ed i correlativi obblighi giuridici in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono

integralmente ed esclusivamente devoluti al destinatario della delega, nel senso di operare una vera e propria sostituzione di tale soggetto a quello competente in via normale.

Dunque 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 (Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455 che impone il conferimento di "mezzi adeguati al corretto espletamento dell'incarico"; cfr. anche Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045). In tal senso è esente da responsabilità il tecnico comunale che, non avendo i mezzi necessari per far fronte agli adempimenti del caso, abbia ripetutamente sollecitato chi di tali poteri era in possesso (Cass. pen. 23 giugno 1994, n. 7301). Nella delega, peraltro, devono essere specificati i compiti e i poteri delegati posto che, in caso contrario, essa non produrrebbe effetti liberatori per il delegante costituendo comunque una concorrente responsabilità per il delegato (Cass. pen. 25 agosto 1994, n. 9135);

Il requisito della *attribuzione di autonomia finanziaria* (ovviamente eccezion fatta per i rari casi in cui i l'espletamento dell'oggetto della delega non necessiti di risorse finanziarie, ad es. la delega ad una nomina etc.) viene richiesto dalla giurisprudenza quale condizione necessaria ad assicurare l'effettività della attribuzione della piena autonomia decisionale al delegato, giacché il riconoscimento dell'autonomia gestionale sarebbe soltanto apparente, ove al delegato non fosse concessa una certa libertà di disposizione dei mezzi finanziari occorrenti al concreto assolvimento degli obblighi impostigli. Al riguardo, va sottolineato come tale autonomia finanziaria debba essere assicurata soprattutto attraverso la previsione di limiti di spesa sufficientemente ampi e, comunque, idonei a consentire al delegato di operare efficacemente nell'ambito delle funzioni delegate.

È chiaro, inoltre, che il requisito in parola va inteso nel senso che il delegato deve poter costantemente decidere l'effettuazione di una spesa per l'apprestamento di mezzi antinfortunistici senza alcuna preventiva autorizzazione od assenso da parte del delegante, o di altro soggetto.

Perciò è ammissibile che una persona delegata possa avere un tetto massimo di spesa a cui fare riferimento purché, nello stabilire tale tetto, si tenga conto di un principio di congruità (*deve essere ragionevolmente rapportato alla dimensione aziendale, alla complessità dei problemi da affrontare, ecc...*); questa rappresenta l'unica limitazione ammissibile. La delega deve in ogni caso permettere al delegato di esercitare i poteri indicati sia dal punto di vista operativo sia, soprattutto, dal punto di vista dell'autonomia gestionale in ordine ai mezzi economici da utilizzare; **un esempio di delega parziale** può essere quello di un conferimento di poteri in ambito di sicurezza sul luogo di lavoro, con indicazione espressa di una necessaria previa autorizzazione del delegante in ordine ad ogni spesa relativa. Tale delega è parziale e non rispetta il requisito di totale autonomia, anche economica, del delegato nell'attuazione dei poteri ad esso conferiti, portando al risultato di escludere parzialmente la responsabilità del delegato in ordine ad eventuali mancanze riconducibili alla impossibilità di spesa (Cass. 30 gennaio 2001 n. 3492).

3) l'esistenza di precise ed ineludibili norme interne o disposizioni statutarie, che disciplinino il conferimento della delega ed adeguata pubblicità della medesima (Corte di Cassazione, Sez. III pen., 27 maggio 1996, n. 5242, Zanoni e altri);

4) uno specifico e puntuale contenuto della delega (che deve essere dettagliata, articolata, esplicita nel definire compiti e funzioni): "la delega deve indicare in modo specifico e analitico i poteri conferiti al delegato" (Cass. 20/10/2000 n. 10752) deve essere "puntuale, espressa e specifica" (Cass. pen. 8 aprile 1993, n. 3439).

5) la delega deve essere conferita espressamente e rigorosamente provata (Cass. pen. 9 gennaio 2002, n. 478; Cass. pen. 9 gennaio 2002, n. 482; Cass. pen. 22 luglio 1999, n. 9322; Cass. pen. 30 dicembre 1994, n. 13114; Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760): la delega può essere provata anche per fatti concludenti (Cass. pen. 13 dicembre 1995, n. 12360) o anche per testimoni (Cass. pen., 11 marzo 1999, n. 3255; Cass. pen. 30 novembre 1998; Cass. pen. 13 novembre 1992, n. 10978, Cass. pen. 11 luglio 1995, n. 7662; in senso contrario Cass. pen. 1° giugno 2000) e, pur non dovendo necessariamente essere scritta, deve essere espressa (Cass. pen. 20 febbraio 1995, n. 2668) o "puntuale, espressa e specifica" (Cass. pen. 8 aprile 1993, n. 3439). Preferita la forma scritta con un

ulteriore elemento che è la data certa (Cass. n.3449/2001): quid iuris in caso di incidente accorso ad un lavoratore in presenza di delega regolarmente conferita ma senza la certezza della data che attesti il suo conferimento antecedente al fatto? Nell'incertezza il datore di lavoro delegante ne rimarrebbe responsabile. **La Cassazione con sentenza n. 22931/2003**, ha stabilito che affinché la delega di attribuzioni all'interno dell'azienda sia seria e reale, e non un mezzo artificioso per scaricare la responsabilità, è necessario che abbia forma espressa e non tacita, oltre a possedere un contenuto chiaro, in modo che il delegato sia messo in grado di conoscere le responsabilità che gli sono attribuite, senza per questo, che sia necessaria una prova scritta dell'esistenza della delega poiché ciò non è previsto da alcuna norma.

Sotto l'**aspetto soggettivo** vanno considerati:

5a) la capacità, l'esperienza e l'idoneità tecnica del soggetto delegato (*conferimento della delega a favore di persona tecnicamente qualificata e capace*): tale ulteriore condizione implica che la delega, per poter esplicare la propria efficacia scriminante, sia conferita ad un soggetto in possesso delle necessarie conoscenze tecnico-scientifiche in materia di sicurezza del lavoro e dotato di particolare esperienza nell'organizzazione dei c.d. presidi antinfortunistici nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla specifica attività produttiva esercitata dall'impresa (Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen. 5 luglio 1993, n. 6576; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455; Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045; Cass. pen. 13 dicembre 1995, n. 12360). Va, inoltre, rammentato come la giurisprudenza abbia sottolineato che la permanenza di siffatte qualità soggettive in capo al delegato deve essere periodicamente verificata dall'imprenditore delegante.

È fondamentale osservare, poi, che la mancanza di tali requisiti soggettivi nel destinatario della delega potrebbe astrattamente comportare, in caso di infortunio, un'assunzione di responsabilità anche da parte del delegante, qualora l'infortunio stesso sia stato causato da un'omessa od insufficiente predisposizione dei mezzi di prevenzione dovuta proprio alla scarsa preparazione e capacità tecnica del delegato. In tal caso, infatti, a carico del delegante potrebbe profilarsi un'ipotesi di c.d. *culpa in eligendo*, consistente, appunto, nell'aver trasferito l'adempimento della c.d. obbligazione di sicurezza ad un soggetto privo della necessaria competenza. Tale requisito attiene alla persona del delegato, il quale deve essere persona qualificata e tecnicamente capace di assolvere i compiti indicati nella delega. Nel rispetto della normativa prevenzionistica, dovrà pertanto essere persona formata e preparata in questa materia, con le adeguate conoscenze tecniche e operative.

Tale requisito non è da sottovalutare, in quanto vi sono specifiche conseguenze in ordine alla responsabilità del delegante (datore di lavoro) nel caso di delega a persona non qualificata e tecnicamente incapace a svolgere i compiti affidategli; il datore di lavoro, in questo caso, incorrerebbe, come detto, nella così detta "culpa in eligendo", ovvero colpa nella scelta (Cass. 9 giugno 2000 n. 6890).

5b) il divieto di ingerenza da parte del delegante nell'espletamento dell'attività del delegato (*il delegante non deve ingerirsi nella gestione della sfera di competenze riservata al delegato*). Questa ulteriore condizione va intesa nel senso che il delegante, dopo aver attribuito la necessaria autonomia gestionale al delegato, non deve in alcun modo intromettersi nell'ambito dei compiti, in materia di sicurezza del lavoro, assegnati al secondo.

Non va, peraltro, dimenticato come talora la giurisprudenza di legittimità precisi che, *anche in caso di delega di funzioni*, permarrà in capo al dante incarico un obbligo di vigilanza sull'incaricato.

È chiaro, però, come l'affermazione della persistenza di un siffatto dovere di controllo possa, al limite, svuotare di pratica efficacia la delega stessa, poiché, in tal modo, il

trasferimento delle funzioni in materia di sicurezza del lavoro (*i.e.* di apprestamento delle misure di prevenzione degli infortuni e controllo del loro corretto funzionamento) non consentirebbe, comunque, al delegante, *pur sussistendo tutte le suddette condizioni di efficacia della delega*, di “spogliarsi” completamente di qualsiasi obbligo al riguardo.

Tuttavia, occorre rilevare che siffatta opinione non sembra essere costantemente seguita dalla Suprema Corte, emergendo da altre decisioni un orientamento incline ad interpretare la delega di funzioni come un meccanismo idoneo a determinare un'integrale traslazione in capo al delegato (della titolarità) dello specifico obbligo antinfortunistico originariamente facente capo al delegante, con la conseguente liberazione del secondo da ogni responsabilità in ordine al suo (eventuale) inadempimento e la correlativa concentrazione della stessa a carico del primo; ovvero, comunque incline a ritenere i delineati presupposti di efficacia della delega (necessari, ma) sufficienti a giustificare *tout court* l'esonero da responsabilità del delegante, ossia senza l'ulteriore necessità di accertare se non sussista eventualmente una *culpa in vigilando* dello stesso in ordine all'esecuzione della delega da parte dell'incaricato.

5c) l'insussistenza di una richiesta d'intervento da parte del delegato (Corte di Cassazione, Sez. III pen. - 27 maggio 1996, n. 5242, Zanoni e altri);

5d) la mancata conoscenza della negligenza o della sopravvenuta inidoneità del delegato (*il delegante non deve venire a conoscenza di inadempienze del delegato nell'espletamento delle funzioni, connesse all'assolvimento dei doveri prevenzionistici, a quest'ultimo attribuite*).

Ai fini, cioè, dell'efficacia della delega, si esige che il datore di lavoro non sia, comunque, venuto direttamente e personalmente a conoscenza di situazioni che rivelino l'inadempimento o, comunque, il carente od insufficiente adempimento del c.d. debito di sicurezza, da parte del soggetto delegato; in tal caso, infatti, la giurisprudenza di legittimità è univoca nell'affermare la (quantomeno) concorrente responsabilità del delegante per gli eventi lesivi, che ne siano conseguenza. Né, in particolare, l'obbligo, posto dalla legge a carico del lavoratore, di avvisare il datore di lavoro dell'esistenza di eventuali situazioni di pericolosità nei luoghi di lavoro, varrebbe ad escludere la responsabilità di quest'ultimo, ove si tratti di situazioni delle quali il medesimo avesse, comunque, avuto notizia (v. in tal senso Cass. sez. 3, ud. 13 marzo 1987, n. 05050, ric. Berti, mass. 175762; sez. 3, ud. 18 aprile 1988, n. 1235, ric. Colombo, mass. 180311; sez. 3, ud. 24 settembre 1990, n. 14342, ric. Manghi, mass. 185593; sez. 3, ud. 28 ottobre 1991, n. 12408, ric. Piran, mass. 188695; sez. 3, ud. 18 novembre 1991, n. 12411, ric. Questa, mass. 188696; sez. 3, ud. 20 gennaio 1992, n. 2330, ric. Veronesi, mass. 189176; sez. 3, ud. 31 agosto 1993, n. 8538, ric. Robba, mass. 194993; sez. 3, ud. 23 marzo 1994, n. 6170, P.M. in proc. Del Maestro, mass. 198034; da ultimo nel senso dell'inammissibilità di una delega generica sez. 3, ud. 25 ottobre 1995, n. 11745, ric. Muntoni, mass. 203111) (Corte di Cassazione, Sez. III pen. - 27 maggio 1996, n. 5242, Zanoni e altri).

5e) la delega è un atto recettizio, pertanto colui al quale viene conferita deve accettare in modo espresso (firma), e deve essere consapevole di cosa accetta (Cass. 1/06/2001 n. 22326), dunque il delegato deve avere manifestato il proprio consenso, almeno tacito, alla delega stessa (Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045; Cass. pen. 28 dicembre 1994, n. 12762; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455; Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760);

Inoltre - il delegato non deve essere un soggetto protetto dalle stesse norme che egli dovrebbe applicare (*in materia di adempimenti in tema di sicurezza del lavoro non è ipotizzabile una delega a capo della stessa persona beneficiaria della tutela, non avendo senso una delega di sorveglianza sui se stesso*) (Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455;

Cass. pen. 18 marzo 1992, n. 3137).

La sentenza della Corte di Cassazione, sezione III penale, 27 gennaio 2000 n. 881 [Udienza 9 dicembre 2000 s. 4083, Pres. Acquarone, P.M: De Maio (conf.) ric. Mazzoni], ha stabilito quanto segue:

“Il datore di lavoro, quale soggetto obbligato in via principale alla osservanza delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro, è esente in modo ineccepibile da ogni responsabilità, in caso di impossibilità di adempiere direttamente all’obbligo, quando abbia conferito delega a tale fine a persona tecnicamente qualificata; la delega risulti conferita con certezza e il delegato abbia piena autonomia decisionale e gestionale, affrancata da ogni ingerenza del delegante.

In materia di delega, in base al principio che la stessa viene predisposta per adempiere agli obblighi di legge e non certo liberarsene, prevale in modo assoluto la posizione di garanzia, offerta più e meglio che dal datore di lavoro, impossibilitato per le dimensioni dell’impresa a far fronte ai molteplici compiti prevenzionistici imposti dalla legge, dal delegato tecnicamente capace e fornito di tutti i poteri, decisionali e di spesa, necessari a provvedere. Per una società per azioni e per il Presidente del consiglio di amministrazione della stessa, la divisione dei compiti è funzionale ad una migliore organizzazione dell’impresa: in tale contesto la delega, in determinati e specifici settori, è lo strumento pragmatico ma anche giuridicamente delineato per adempiere agli obblighi delegati, e non certo per sottrarsi”.

Secondo la Cassazione “la delega che conferisce poteri di impegno di spesa per ovviare alle situazioni di pericolo, impegnando direttamente la società per interventi rientranti nella sua sfera di attribuzione con la formalità del preavviso da effettuarsi due giorni prima dell’impegno di spesa, con lettera raccomandata al legale rappresentante, è una delega la validità della quale non può essere esclusa” [Cass. Pen. sez. IV 4 luglio 2008 n. 27433 ric. Becagli e R.C.]

Sul contenuto del divieto di delega dei due obblighi strategici di cui all’art.17 del D.Lgs. n. 81/2008, la Suprema Corte ha precisato che **“la indelegabilità da parte del datore di lavoro dell’obbligo della valutazione dei rischi con riferimento alle attrezzature di lavoro riguarda la fase di scelta e non di gestione e controllo delle stesse che può essere invece affidata anche a terzi”** [Cassazione Penale Sez. IV - Sentenza n. 8620 del 27 febbraio 2008 - Pres. Brusco – Est. Bricchetti – P.M. D’Angelo - Ric. S. M.].

Come è noto ai sensi dell’art. 17 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro non può delegare *“la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall’articolo 28”* dello stesso D. Lgs., obbligo già fissato con l’art. 1 comma 4-ter del D. Lgs. 19/9/1994 n. 626 e s.m.i.. Questa sentenza della Corte di Cassazione fornisce delle indicazioni circa i limiti di tale indelegabilità sia pure con riferimento alla **valutazione delle attrezzature di lavoro** in quanto in essa viene sostenuto che la indelegabilità imposta dal legislatore per quanto riguarda la sicurezza delle macchine interessa la fase della scelta delle stesse e non quella della gestione né dell’utilizzo, il cui controllo può essere affidato invece a terzi ed anche a consulenti esterni all’azienda, così come è avvenuto nel caso in esame nel quale la delega da parte del datore di lavoro aveva riguardato, oltre alla programmazione del piano di sicurezza ed alla verifica del rispetto della normativa antinfortunistica, anche la verifica dell’efficienza dei dispositivi di sicurezza installati sulle macchine.

La sentenza riguarda un consulente esterno condannato prima dal Tribunale e successivamente dalla Corte di Appello perché ritenuto colpevole del reato di **lesioni personali colpose** subite da un lavoratore a seguito di un infortunio sul lavoro nonché della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui agli artt. 4 e 35, comma 4 lettera a), del D. Lgs. n. 626/1994. In particolare il consulente veniva ritenuto responsabile di non avere dotato di una efficace protezione una macchina calandra presso la quale il

lavoratore si era **infortunato per aver infilato le dita della mano tra i rulli della macchina** durante la operazione di posizionamento di un tessuto. A seguito delle indagini svolte da un tecnico della ASL veniva in seguito accertato che la barra di protezione dei rulli non era stata montata correttamente in modo da impedire il contatto degli stessi con le dita perché posizionata da questi ad una distanza maggiore di quella prevista dal **manuale d'uso della macchina** fornito dal fabbricante.

Al consulente esterno era stata conferita dalla società la procura affinché provvedesse a predisporre un **piano di sicurezza aziendale**, controllasse il rispetto della normativa ambientale ed antinfortunistica e verificasse "*l'efficienza dei dispositivi di sicurezza installati*" con il dovere quindi di **ispezionare con regolarità i macchinari** ed accertare che fossero montati ed utilizzati sia nel rispetto delle prescrizioni impartite dal fabbricante sia in osservanza di eventuali ulteriori regole contenute nel piano di sicurezza aziendale. Dalle indagini era emerso, invece, che il consulente non aveva effettuato alcuna ispezione sulla macchina, della quale anzi ignorava persino la esistenza, né si era avveduto dell'erroneo posizionamento della barra di protezione ma si era solo limitato invece a sporadici accessi sul luogo di lavoro.

Nel fare ricorso alla Corte di Appello avverso la sentenza di condanna del Tribunale il consulente poneva in dubbio l'efficacia della delega conferitagli tendente a trasferirgli degli obblighi che la legge stabilisce invece quali indelegabili e connessi ad una posizione di garanzia gravante esclusivamente sul datore di lavoro.

Non si è dichiarata d'accordo sull'argomento la Corte di Appello la quale ha evidenziato che "*l'ammissibilità della delega trova conferma nel disposto del Decreto Legislativo n. 626 del 1994, articolo 1, comma 4 ter, che, laddove individua soltanto determinati adempimenti non delegabili dal datore di lavoro (tutti attinenti alla programmazione generale della sicurezza), ammette - a contrario - la delegabilità di quelli non specificamente menzionati*" e che quindi "*sono delegabili gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, sicché il delegato subentra a costui, ferme restando le condizioni di validità della delega, nella posizione di garanzia*". Aggiungeva, altresì, la Corte di Appello che "*effettivamente, nel caso di specie, erano stati delegati anche compiti indelegabili, il che tuttavia non travolgeva la validità e l'efficacia dell'atto institorio, ma la limitava agli obblighi delegabili, tra i quali era ben individuato quello di controllare, esigere e verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza installati*".

Il consulente ha fatto quindi ricorso alla Corte di Cassazione chiedendo l'annullamento della sentenza dei giudici di merito e aggiungendo alle motivazioni già addotte alla Corte di Appello l'osservazione che quest'ultima non avrebbe tenuto conto che il datore di lavoro "*può **trasferire gli obblighi delegabili** ad altro soggetto purché questi svolga effettivamente, all'interno dell'azienda, la propria attività in modo continuativo, specifico e costante, esercitando poteri decisionali, di spesa e disciplinari*".

La Sez. IV della Corte di Cassazione ha però dichiarato inammissibile il ricorso ed a sostegno e conferma di quanto già asserito dalla Corte di Appello ha osservato che, "*fermo restando che l'avvenuto conferimento al delegato anche di poteri-doveri per legge indelegabili non può comunque rendere invalida ed inefficace la delega nella parte relativa ai poteri ed ai doveri delegabili*", il D. Lgs. n. 626/1994 con l'art. 1 comma 4-ter "*prevede, per quanto rileva nel caso in esame, che sia indelegabile la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori nella 'scelta' delle attrezzature di lavoro*" mentre "*non contempla, invece, che sia **indelegabile l'esecuzione di attività** che abbiano formato oggetto della anzidetta valutazione, segnatamente gli obblighi che possono emergere successivamente alla scelta dell'attrezzatura di lavoro, in relazione, ad esempio, proprio alla corretta installazione ed al funzionamento della medesima*".

Per quanto riguarda, infine, la necessità che il delegato debba svolgere effettivamente la propria attività all'interno dell'azienda la Corte suprema ha ritenuto destituito di fondamento anche tale motivo di ricorso ritenendo che il datore di lavoro possa ricorrere ad un delegato anche esterno all'azienda stessa ed affermando che, in conclusione, "*che il datore di lavoro possa legittimamente ricorrere alla delega*

conferendola a soggetti esterni all'impresa è principio comunemente affermato anche in giurisprudenza (v. ad esempio Cass. 3, 8 febbraio 1991, Bortolozzi)" [CORTE DI CASSAZIONE - Sezione IV Penale - Sentenza n. 8620 del 27 febbraio 2008 - Pres. Brusco – Est. Bricchetti – P.M. D'Angelo - Ric. S. M].

1.3.6 Elementi essenziali della delega prevenzionistica

MANDATO SPECIALE CON RAPPRESENTANZA

eventualmente nella forma di PROCURA SPECIALE AD NEGOTIA oppure con VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

A. Delega di Funzioni del datore di lavoro ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008

1. DENOMINAZIONE SOCIALE O INTESTAZIONE DELL'UFFICIO

(se necessaria)

2. TITOLO DELL'ATTO [Atto di delega di funzioni" o altro equivalente.]

3. INDICAZIONE DEL SOGGETTO CONFERENTE LA DELEGA

Il _____ (data), _____ in _____ (luogo), _____ il _____ sottoscritto _____, in qualità di (qualifica), e legale rappresentante della..... con sede e stabilimento in Via..... n C.F Partita IVA

in virtù dei poteri conferiti con (se necessario)	a ciò facoltizzato in ragione di (se ...necessario)

RITENUTO

4. INDICAZIONE DEI MOTIVI CHE GIUSTIFICANO LA DELEGA

> che appare necessario conferire **DELEGA DI FUNZIONI** per le seguenti ragioni:

- la complessità e l'ampiezza dell'attività produttiva, degli ambienti di lavoro, degli impianti e dei macchinari utilizzati e delle procedure di lavorazione richiedono competenza ed adeguata capacità professionale per lo svolgimento delle attività di prevenzione e protezione;
- il vertice dell'ente, in persona del suo legale rappresentante ed odierno delegante, non possiede personalmente tutte le necessarie risorse di tempo e tutte le specifiche competenze professionali e settoriali per l'assolvimento di tutti gli adempimenti prevenzionistici e protezionistici in materia di prevenzione e protezione da infortuni, malattie professionali e incendi necessari per garantire la massima sicurezza tecnica e/o organizzativa e /o procedurale di tutte le persone presenti negli ambienti di lavoro di pertinenza dell'ente durante tutto il tempo in cui si svolge l'attività dell'ente medesimo;
- gli amministratori della società hanno verificato la specifica competenza tecnica, le capacità personali e professionali del sig, che ha presentato adeguato curriculum vitae, allegato al presente atto [oppure descrivere accuratamente la funzione aziendale svolta, l'anzianità di servizio, e tutte le competenze possedute che giustifichino il conferimento della delega], ha svolto precedentemente incarichi quale responsabile della sicurezza, è dotato delle necessarie cognizioni tecniche e giuridiche idonee all'assolvimento ditale incarico;
- Il Sig. (Delegante), intende in tal senso nominare, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, quale proprio procuratore speciale e quindi, per l'effetto, delegato del datore di lavoro, per tutti gli adempimenti (con tutto ciò che essi comportano sia sul piano delle

procedure amministrative, che dell'organizzazione, che dell'adozione di ogni misura necessaria) obbligatori ai sensi dell'art. 2087 del codice civile e dell' D.Lgs. n. 81/2008 citato, e successive modifiche e integrazioni e di tutte le vigenti norme primarie e di legge in materia di igiene e la sicurezza del lavoro, tutela dell'ambiente di lavoro e prevenzione incendi, e per la cura e la ricerca della sicurezza e della salubrità in tutte le aree dell'ente come sopra indicato, in cui viene svolta l'attività lavorativa, nonché di tutti gli obblighi previsti da **tutte le disposizioni di detto decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze e della presente delega;**

- Il Sig. (Delegante),

DESIGNA

COME PROPRIO [PROCURATORE SPECIALE NONCHÉ] DELEGATO DI FUNZIONI AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 16 DEL D.LGS. N. 81/2008 IL SIG./LA SIG.RA..... (Delegato/a)

PRECISANDO ALTRESI'

5. SPECIFICAZIONE DEL CONTENUTO DELLE FUNZIONI DELEGATE

> che il settore di attività oggetto della delega è quello concernente la prevenzione e protezione in materia di sicurezza e igiene del lavoro al fine di tutelare la sicurezza e della salute dei lavoratori e di tutte le persone presenti sul luogo di lavoro dai rischi di infortunio, di malattia professionale o di danno da incendio ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile e del d.lgs. n. 81/2008 citato, e successive modifiche e integrazioni e di tutte le vigenti norme primarie e di legge in materia di igiene e la sicurezza del lavoro, tutela dell'ambiente di lavoro e prevenzione incendi, e per la cura e la ricerca della sicurezza e della salubrità in tutte le aree dell'ente come sopra indicato oggetto della presente delega, in cui viene svolta l'attività lavorativa;

> che il contenuto delle funzioni delegate è il seguente:

- rappresentare la società innanzi agli Enti e agli organi pubblici e privati preposti all'esercizio delle funzioni di controllo, verifica, ispettive e di vigilanza previste dalla normativa vigente e di futura emanazione in materia di prevenzione infortuni, igiene del lavoro, tutela dell'ambiente e prevenzione incendi, in tutti i rapporti e relazioni attinenti l'esercizio delle funzioni delegate, presenziando agli accessi ed alle visite presso la sede aziendale e le unità produttive periferiche, ed accedendo alle legittime richieste formulate dai pubblici funzionari nonché esercitando tutti i correlati poteri decisionali e di firma;

- rappresentare la società in giudizio, in qualunque sede e grado, allo scopo nominando e revocando avvocati, procuratori e consulenti tecnici, nel caso di procedimenti aperti dalle Autorità competenti per presunte violazioni delle normative vigenti e di futura emanazione, e presentando memorie e dichiarazioni

- rappresentare la società innanzi all'I.N.A.I.L. ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 del DPR 30/6/65, n. 1124

- presentare domande per il rilascio di autorizzazioni o concessioni nelle sedi competenti, curando l'iter dei relativi procedimenti amministrativi, e disimpegnare ogni altro incombente burocratico richiesto dalle normative vigenti e di futura emanazione

- tenere i rapporti con il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il rappresentante per la sicurezza, richiedendo l'osservanza dei compiti e degli obblighi loro propri

controllare (con obbligo periodico di sopralluogo) l'idoneità degli edifici, dei locali (compresi i servizi accessori), degli impianti, dei macchinari, delle attrezzature di lavoro, dei mezzi di trasporto e di sollevamento, e dei materiali destinati alle opere provvisorie rispetto alla normativa vigente e di futura emanazione, adottando le misure di prevenzione e di protezione individuate nel Piano per la Sicurezza [Documento di valutazione dei rischi è il documento che il datore di lavoro, all'esito della azione di valutazione dei rischi, deve elaborare ai sensi

degli artt. 17 e 28 del D. L.vo n. 81/2008.], ed ogni altra che ritenga o che si riveli necessaria ed adeguata per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, anche al fine di evitare la causazione di rischi per la salute della popolazione, e per non deteriorare l'ambiente esterno;

- curare il controllo periodico di buon funzionamento, la pulitura e la manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici, dei locali (compresi i servizi accessori), degli impianti, dei macchinari, delle attrezzature di lavoro, dei mezzi di trasporto e di sollevamento, e dei materiali destinati alle opere provvisorie, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti, provvedendo ad eliminare ogni inconveniente che possa pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori:

- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione

- designare gli addetti al servizio di prevenzione (ove interno all'azienda) secondo le regole di cui all'art. 32 del D. L.vo n. 81/2008

designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza.

Dovrà inoltre adempiere con particolare diligenza ai seguenti obblighi, di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 81/2008, e a tutti gli obblighi previsti da **tutte le disposizioni di detto decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze e in esecuzione della presente delega:**

1) verificare, nel caso di lavori da affidare ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, la loro idoneità tecnico - professionale, provvedendo in caso positivo:

1a - a fornire loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare, e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività di impresa;

1b - a promuovere la cooperazione per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sulle attività lavorative oggetto dell'appalto, così come il coordinamento dei relativi interventi, e l'informazione reciproca anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;

2) indire, con la periodicità imposta dalla legge, e in ogni altro caso in cui si riveli necessario, la riunione periodica per la sicurezza e prendervi parte;

3) curare la tenuta e l'aggiornamento del Registro degli infortuni e degli altri Registri prescritti dalla normativa vigente e di futura emanazione [si tratta, allo stato attuale della legislazione, dei registri previsti in materia di agenti cancerogeni e in materia di agenti biologici del D. L.vo n. 81/2008];

4) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

5) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, richiedendo loro, anche singolarmente, l'osservanza delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e igiene del lavoro;

6) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

7) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso costante ed appropriato dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione, accertando altresì che vi siano in concreto le

condizioni per adempiere;

8) **inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;**

9) **nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del d.lgs. n. 81/2008, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;**

10) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

11) informare specificamente (anche singolarmente, ove necessario) i lavoratori, e provvedere alla formazione e all'addestramento dei medesimi (anche singolarmente, ove necessario); e analogamente provvedere nei confronti dei preposti e dirigenti, predisponendo specifiche procedure informative, formative e di addestramento relative a tutti tipi di attività e di mansioni lavorative, con particolare riguardo a quelle di gestione dell'emergenza, alle procedure di pronto soccorso, di salvataggio, della prevenzione incendi, della lotta antincendio, dell'evacuazione, nonché alle procedure per fronteggiare i casi prevedibili di pericolo grave, immediato e inevitabile

12) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

13) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 D.Lgs. n. 81/2008;

14) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

15) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (rls), l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute, ed in particolare consentire all'rls di accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; di ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, provvedendo a preavvisarlo, e dalle quali è, di norma sentito;

16) **consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e esclusivamente per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda** [in alternativa, trattasi di divieto di cui il datore di lavoro può disporre, si può autorizzare l'asportazione e la consultazione anche fuori dell'azienda, al fine di evitare le problematiche relative alla definizione delle ore retribuite dall'azienda spettanti al lavoratore al fine di consultare materialmente tutto il documento];

17) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 d.lgs. n. 81/2008, **“anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5,”** e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; **“Il documento è consultato esclusivamente in azienda** [in alternativa, trattasi di divieto di cui il datore di lavoro può disporre, si può autorizzare l'asportazione e la consultazione anche fuori dell'azienda, al fine di evitare le problematiche relative alla definizione delle ore retribuite dall'azienda

spettanti al lavoratore al fine di consultare materialmente tutto il documento];

18) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione, inclusi visitatori ed estranei che per qualunque ragione e con qualunque mezzo autorizzato accedono ai luoghi di lavoro, o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

19) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

20) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 D.Lgs. n. 81/2008 ed in particolare

20a) preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

20b) sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

20c) in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 d.lgs. n. 81/2008;

20d) consentendogli di partecipare alla riunione periodica di cui all'articolo 35 d.lgs. n. 81/2008;

21) adottare le misure necessarie ed adeguate [alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti] ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le tutte disposizioni di cui all'articolo 43 D.Lgs. n. 81/2008, ed in particolare:

21 a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

21b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);

21 c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

21 d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;

21 e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;

21 e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi;

22) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto,

munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

23) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, e convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35 D.Lgs. n. 81/2008;

24) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

25) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

26) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;

27) vigilare in modo puntuale e attento, con verifiche campione e a sorpresa, di cui dovrà essere data dimostrazione con relazione scritta almeno bimestrale, [eventualmente, come da modello che si allega] in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti;

28) il delegato per la sicurezza potrà avvalersi per compiti come descritti in precedenza di tutto il personale interno della Società e di procedere a contratti di consulenza con soggetti esterni, e potrà procedere alla sub-delega di tutti o alcuni dei compiti indicati, con obbligo di vigilare sui subdelegati sul corretto svolgimento di quanto subdelegato, e comunque per i compiti delegati sarà diretto e unico referente della Società.

Dovrà infine attuare ogni misura e provvedere ad ogni adempimento di carattere amministrativo comunque connesso alle materie oggetto della presente delega.

6. INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO DELEGATO E DELLA SUA COMPETENZA PROFESSIONALE

Tale sezione deve contenere anche la dichiarazione relativa alla non conoscenza di situazioni di inefficienza del delegato in relazione allo svolgimento delle funzioni delegate (ad. es. con riferimento a precedenti deleghe, o a elementi desumibili dal curriculum professionale o "aliunde")

> che il soggetto delegato viene individuato nella persona di (indicare le generalità e la qualifica professionale);

> che il soggetto individuato ad assumere le funzioni oggetto di delega è persona qualificata, tecnicamente capace, esperta, competente, in ragione di (indicare per sintesi il "curriculum" professionale e gli altri dati personali rilevanti);

> che egli dovrà conoscere ed applicare tutta la normativa vigente e di futura emanazione, in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro;

7. ATTRIBUZIONE DEI POTERI DECISIONALI E DI SPESA

> che è necessario attribuire al soggetto delegato i poteri decisionali e di spesa necessari all'esercizio delle funzioni oggetto di delega, poteri di seguito così definiti:

1. potere di acquisto, di modifica, di manutenzione, di riparazione di impianti, macchinari, attrezzature di lavoro, mezzi di trasporto (esclusi quelli soggetti ad immatricolazione al P.R.A.) e di sollevamento, materiali destinati alle opere provvisorie; potere di acquisto di materie prime, merci e materiali di consumo, beni e prodotti in genere,

approvvigionamenti energetici, e quant'altro sia o si riveli necessario al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, senza necessità di preventiva autorizzazione del superiore gerarchico (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda); **con il potere di impegnare direttamente la spesa o di effettuare pagamenti**, fermo restando il rispetto delle procedure (intese solo come modalità esecutive, non autorizzative) interne all'azienda

A. con il limite di spesa che viene fissato in Euro (indicare) per singolo intervento e singola "causale". Viene fissato un tetto annuale di spesa di Euro, oltre il quale sarà necessaria la deliberazione dell'organo di amministrazione della società. *Oppure Non viene fissato un tetto di spesa, ma vi è obbligo di comunicazione preventiva, ad esempio con due giorni di anticipo all'amministratore delegato con lettera raccomandata..*

B. senza limite di spesa per le sole comprovate situazioni di emergenza che non consentano la preventiva informazione del delegante, che dovrà peraltro esserne portato a conoscenza non appena possibile

2. autonomia di iniziativa, di organizzazione e decisionale, ed in particolare:

- potere di sospendere, anche solo parzialmente, l'attività lavorativa, qualora il protrarsi della stessa avvenga in violazione della normativa di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro, ovvero si versi in una situazione di pericolo grave ed immediato per la sicurezza e la salute degli addetti, ovvero gli impianti, i macchinari, le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto e di sollevamento, i materiali destinati alle opere provvisorie e i dispositivi di protezione non rispondano ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari vigenti e di futura emanazione con contestuale onere di immediata comunicazione al (indicare la qualifica del soggetto destinatario della comunicazione) [A seconda delle diverse realtà aziendali: Presidente del Consiglio di Amministrazione; Direttore generale; Direttore Amministrativo, etc.]

- potere di firma, nei limiti di spesa di cui al precedente punto 1., degli atti e della documentazione necessari all'esercizio delle funzioni delegate, con assunzione di personale e diretta responsabilità, nonché potere di firma della corrispondenza

- potere di adempiere - ove ne ritenga la legittimità- alle prescrizioni impartite dall'organo di vigilanza ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs n. 758/94, nonché alle diffide e alle disposizioni impartite dagli Ispettori del lavoro ai sensi del DPR n. 520/55, accedendo al conseguente pagamento, nella sede amministrativa, della somma fissata ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D. Lgs n. 758/94 (salva in ogni caso la personale responsabilità per condotte la cui rilevanza penale emerga sotto il profilo del dolo)

Il tutto con promessa di avere l'operato del soggetto delegato per rato e valido, senza bisogno di ulteriore conferma o ratifica.

8. REVOCA DELLA DELEGA E COMPENSO

Il delegante si riserva la facoltà di revocare al delegato la presente delega in qualsiasi momento, con effetto immediato e senza obbligo di preavviso, corrispondendogli un'indennità sostitutiva del preavviso pari a Euro

Il delegato può rassegnare le dimissioni con effetto immediato e senza obbligo di preavviso.

Al delegato viene corrisposto, come corrispettivo dell'incarico conferito, un compenso lordo pari a Euro

9. RIFERIMENTO AL SISTEMA DI CONTROLLO E DI VERIFICA PERIODICA DELL'ATTIVITÀ DEL DELEGATO

> che, fermi restando gli oneri informativi di cui al punto precedente, il soggetto delegato ha l'obbligo di dettagliatamente relazionare (periodicamente, almeno una volta all'anno) [Indicare l'intervallo temporale di riferimento: mensilmente, bimestralmente, trimestralmente, semestrale etc.] per iscritto circa il corretto adempimento delle funzioni oggetto di delega;

> che deve essere immediatamente segnalata ogni situazione, di carattere personale o che riguardi la vita dell'azienda, che possa incidere in misura apprezzabile sulle condizioni e sui termini di conferimento della presente delega;

> che devono parimenti essere trasmessi in copia -a soli fini conoscitivi- i verbali contenenti le prescrizioni impartite dall'organo di vigilanza ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs n. 758/94, nonché i verbali di disposizione impartite dagli Ispettori degli organi di vigilanza ai sensi del DPR n. 520/55;

9. DICHIARAZIONE DI NON INGERENZA

> che, nel rispetto delle condizioni poste al punto precedente, si dichiara la astensione da ogni attività di ingerenza sull'esercizio delle funzioni delegate;

TUTTO CIO' PREMESSO

10. DICHIARAZIONE DI CONFERIMENTO E DI ACCETTAZIONE

si conferisce la **DELEGA DI FUNZIONI** a (indicare le generalità del soggetto delegato) il sig nato a il e residente in via n a curare ed effettuare in piena autonomia gli adempimenti sotto elencati previsti dalle vigenti norme di legge, regolamentari e contrattuali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, nell'ambito dell'attività svolta dalla società medesima, , nei termini ed alle condizioni come sopra definite, a far data dal

Da tale data il sottoscritto non interferirà nelle attività proprie del delegato Il delegato si impegna a svolgere l'incarico conferitogli secondo le norme di buona tecnica ed usando tutta la diligenza professionale necessaria.

ALLEGATI:

Pianta dello stabilimento aziendale (o unità produttiva) in scala _____

Pianta del cantiere mobile o temporaneo in scala _____

3. Documento di valutazione dei rischi

4. Curriculum professionale del delegato

5. Altro

Il presente atto viene redatto in duplice originale, di cui uno è conservato agli atti per la libera consultazione da parte di chi vi abbia interesse, e l'altro viene consegnato al soggetto delegato, che si firma per conoscenza e libera, consapevole accettazione della delega ricevuta.

Visto, letto, approvato e confermato:

Data _____

F.to Il Soggetto Delegante

F.to Il Soggetto Delegato

p.c. F.to Il Medico Competente

p.c. F.to Il Responsabile
del Servizio di Prevenzione e
Protezione

p.c. F.to Il Rappresentante (dei lavoratori)
per la Sicurezza

p.c. F.to Il Direttore del personale

Il Delegato dichiara inoltre di avere attentamente letto il contenuto della delega che precede e di impegnarsi a dar corso a tutti gli obblighi e le misure in essa previste col massimo di diligenza professionale, di perizia e di prudenza necessarie per la massima tutela della salute e sicurezza di tutti coloro che sono presenti nel luogo di lavoro oggetto della presente delega

Il Delegato

1.3.7. Revoca delle delega per fatti concludenti

La delega si intende revocata per fatti concludenti quando si verificano fatti tali da essere incompatibili con la validità della delega stessa, come l'ingerenza nei compiti delegati da parte del delegante, oppure come nel caso che segue: *“in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, “il datore di lavoro che ha validamente delegato i propri compiti in materia di sicurezza all'interno del cantiere non è esonerato da responsabilità qualora si accerti che il delegato sia stato successivamente trasferito in altro cantiere non contiguo, atteso che in tal caso, non potendo più quest'ultimo garantire concretamente il controllo sull'operato dei lavoratori, la delega deve ritenersi revocata” [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 15234 del 28/02/2008 Ud. (dep. 11/04/2008)].*

1.3.8 Le Direttive della Procura di Milano

In materia di verifica della efficacia e della validità della delega dei compiti di prevenzione infortuni vanno segnalate all'attenzione dei lettori le “Nuove direttive in materia di diritto penale del lavoro” (agosto 1999) predisposte dalla Procura della Repubblica presso la Pretura Circondariale di Milano (Procuratore della Repubblica Dr. Francesco Dettori).

Secondo il Titolo VI di tali direttive (rivolte agli organi di polizia giudiziaria delle Asl, dei Vvff e del servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro) vi è “la necessità di operare un maggiore approfondimento nello svolgimento delle indagini relative all'individuazione dei soggetti destinatari degli obblighi dettati dalla normativa antinfortunistica” (Nuove direttive).

Difatti, e ciò costituisce un preciso invito agli organi di vigilanza a procedere in tal senso, l'accertamento sulle deleghe dei compiti antinfortunistici “non può limitarsi soltanto all'acquisizione della documentazione relativa all'organigramma della società (ivi compresa la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione) e a eventuali deleghe scritte, ma deve estendersi anche a una verifica di fatto” (Nuove direttive).

In questo modo si supera una concezione astrattamente formale della delega, e si ricerca la sostanza dei rapporti aziendali, secondo una concezione “sostanziale”.

PRESENZA DI DELEGA SCRITTA

Qualora ci si trovi in presenza di deleghe scritte “occorre preliminarmente verificare se esse siano effettive (per esempio se il delegato eserciti, di fatto, poteri di controllo e di valutazione della sicurezza in azienda), ovvero se la delega sia un atto puramente formale (per esempio conferita a persona non idonea o, comunque priva di autonomia) e se, quindi, abbia come unico scopo quello di sollevare il legale rappresentante da responsabilità penali che gli sono proprie” (Nuove direttive).

Se lo scopo della delega è quello di costituire un prestanome a soli fine elusivi delle disposizioni penalmente sanzionate in materia prevenzionistica, la responsabilità effettiva

“non può che essere ricondotta al legale rappresentante” (Nuove direttive).

Ma anche quand'anche la delega sia effettiva, sarà necessario verificare a) “ se il delegato abbia un semplice potere di valutazione, cui corrisponde un obbligo di riferire al superiore”, oppure b) “se sia munito anche di potere di spesa e in che misura” (Nuove direttive).

a) Se il delegato ha solo la possibilità di riferire al superiore, e sia privo del potere economico di intervenire operativamente, egli risponderà penalmente solo nell'ambito dei poteri effettivamente conferitigli, vale a dire “solo per l'omessa segnalazione al superiore della situazione di non conformità”: tuttavia quando tale segnalazione sia stata regolarmente fatta pervenire al superiore, sarà il legale rappresentante a dover “rispondere della non attuazione della misura che la situazione imponeva” (Nuove direttive).

b) Invece “se il legale rappresentante ha conferito delega completa di poteri di valutazione e di spesa a persona idonea in ordine all'attuazione delle misure di sicurezza da adottarsi, responsabile di eventuali violazioni sarà il soggetto delegato” (Nuove direttive), che deve avere però “piena autonomia decisionale, affrancata da ogni ingerenza del delegante” [Cassazione penale sez. IV, 25 giugno 1990, Sbaraglia, in Cass. pen. 1992, 742 (s.m.); Giust. pen. 1991, II.231 (s.m.)].

Perciò “l'imprenditore può legittimamente delegare ad altro soggetto gli obblighi su lui gravanti che attengono alla tutela antinfortunistica, solo se si trovi impossibilitato ad esercitare di persona i poteri - doveri connessi alla condizione di naturale destinatario della normativa antinfortunistica, per la complessità ed ampiezza dell'azienda, per la pluralità di sedi e stabilimenti di impresa o per altre ragionevoli evenienze, sì da escludere una immotivata dimissione dal suo ruolo legale. È, altresì, necessario che il delegante affidi le sue attribuzioni a persona tecnicamente preparata e capace. Quest'ultima deve volontariamente accettare la delega (nella consapevolezza degli obblighi di cui viene a gravarsi), deve essere fornita di poteri autoritativi e decisori autonomi, pari a quelli dell'imprenditore ed idonei a fare fronte alle esigenze connesse all'apprestamento dei presidi antinfortunistici, compreso l'accesso ai mezzi finanziari. Ne deriva che tanto la delega quanto la volontaria assunzione delle suddette attribuzioni devono risultare da atti inequivoci e devono essere specificamente provate” [Cassazione penale sez. II, 8 settembre 1994, Cairo, Foro napoletano 1996, 89 nota (D'ARCANGELO); nello stesso senso Cassazione penale sez. IV, 23 febbraio 1993, Iacono e altro in Riv. pen. economia 1996, 60 (s.m.)].

ASSENZA DI DELEGA SCRITTA MA PRESENZA DI POTERI EFFETTIVI

Le nuove Direttive precisano che “nella variegata realtà aziendale possono presentarsi, poi, situazioni di effettivo esercizio di poteri di controllo, direzione e vigilanza sulle modalità di svolgimento dell'attività produttiva non recepite formalmente e di cui è necessaria la segnalazione al fine della individuazione delle responsabilità penali”: in altre parole, in assenza di una delega scritta, vi possono essere casi in cui il legale rappresentante non si occupa, di fatto, dell'aspetto della sicurezza del lavoro che, invece, viene seguito, anche con autonomia decisionale, da un preposto (direttore di stabilimento, capo officina, responsabile di cantiere o altro soggetto non rivestito di precisa qualifica)”.

Dunque “si può verificare, infatti, che il legale rappresentante svolga compiti prettamente amministrativi e commerciali, non intervenendo in alcun modo nell'aspetto tecnico, con la conseguenza che la responsabilità di eventuali violazioni ricadrà su chi in concreto si occupa di quest'ultimo aspetto” (Nuove direttive).

Nell'ipotesi **“in cui, invece, non vi è una netta distinzione tra mansioni amministrative e mansioni tecniche, occorre distinguere a seconda del tipo di violazione accertata. Se essa attiene a carenze originarie di macchine, impianti o ambienti di lavoro,**

dovrà essere contestata al legale rappresentante; se, invece, attiene alle modalità di utilizzo di macchinari ecc., con particolare riferimento ai dispositivi di sicurezza, l'obbligo di vigilanza incombe sul preposto, il tutto valutato anche in considerazione delle dimensioni dell'azienda” (Nuove direttive).

2.3 Gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione. organizzazione della prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze.

2.3.1. Affidamento di lavori, servizi e forniture a imprese esterne e lavoratori autonomi (art. 26 D.Lgs. n. 81/2008)

2.3.1.1. Aspetti generali

La corretta gestione dei contratti di appalto e più in generale di qualunque forma contrattuale di affidamento di lavori, servizi e forniture rappresenta un problema di enorme rilievo, la cui importanza segue di pari passo il notevole sviluppo dell'outsourcing-esternalizzazione dei servizi aziendali non più ritenuti strategici per lo sviluppo del fatturato aziendale. Le ricadute in materia di sicurezza e igiene del lavoro sono facilmente intuibili.

Il D.Lgs. n. 81/2008 contiene alcuni articoli, di portata generale, che incidono notevolmente sulla corretta gestione degli appalti. Il particolare l'art. 15 dedicato alle Misure generali di tutela prevede tra esse "a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza", "b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro (...); e t) "la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi".

L'articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi prevede che "la valutazione ... **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, ... e **quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro**".

Sicuramente la forma contrattuale del lavoro svolto tramite l'appalto rientra nell'oggetto della valutazione dei rischi. Sempre l'articolo 28 D.Lgs. 81/2008 aggiunge che "il documento ... deve ... contenere: a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale **siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa**. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la **completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione**; b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione **attuato** e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a); c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; d) **l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri**; (omissis)".

Dunque la valutazione dei rischi interferenziali derivanti dall'affidamento di lavori, servizi e forniture, ad esempio con contratti di appalto, subappalto, logistica, outsourcing ecc, rientra a pieno titolo nell'oggetto del documento di valutazione dei rischi che ogni datore di lavoro deve elaborare per la propria azienda, incluse le procedure aziendali per l'affidamento dei lavori ad altre imprese, o qualra invece ci si veda affidare lavori, servizi e forniture da clienti. Inoltre l'art. 29 D.Lgs. n. 81/2008 recante le Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi prevede che "la valutazione e il documento ... debbono essere rielaborati ... in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e

della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità”.

Va ricordato che ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile **“l'appalto è il contratto con il quale una parte assume con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro”**.

Peraltro l'art. 1656 del c.c. prevede che: **“...l'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente...”**.

Il **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 art. 29 c. 1** definisce, ai fini dell'applicazione delle norme su somministrazione di lavoro-appalto-distacco (e dunque in modo speciale e autonomo ai fini dell'applicazione della disciplina legislativa giuslavoristica, senza per ciò ridefinire in via generale la nozione di appalto), l'appalto in modo specifico, e pur partendo dalla definizione civilistica di cui all'art. 1655 c.c., finisce per estenderne il senso e la possibilità, anche al fine di creare opportunità aggiuntive di occupazione lavorativa. Questo avviene riducendo i vincoli in passato legati all'obbligo di utilizzare nell'appalto mezzi, macchine ed attrezzature proprie per evitare la violazione della legge, abrogata proprio dal D.Lgs. n. 276/2003, che vietava in modo peculiare l'appalto di manodopera (Legge n. 1369 del 1960), anche al fine di favorire una maggior occupazione lavorativa:

“1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa”.

L'imprenditore (appaltatore), per compiere l'opera o il servizio commissionati, deve:

- organizzare i mezzi necessari, **ovvero provvedere all'“esercizio del potere organizzativo e direttivo”** dirigendo direttamente o a mezzo di preposto, capo, responsabile, coordinatore, ecc. i lavoratori alle proprie dipendenze senza che il committente possa interferire nelle modalità concrete di svolgimento del lavoro stesso;
- assumere il rischio d'impresa (ovvero rispondere del risultato finale).

Gli elementi che distinguono il contratto d'appalto dalla somministrazione sono, a seguito di questa norma, l'organizzazione dei mezzi necessari e l'assunzione dei rischi d'impresa.

Come s'è visto, il contratto d'appalto (art. 1655 c.c.) si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, nonché per l'assunzione da parte dello stesso del rischio d'impresa (art. 29 D.Lgs. n. 276/2003). Per distinguere le ipotesi di somministrazione e appalto può essere utilizzata anche la procedura di certificazione di cui agli artt. 75 e ss. D.Lgs. 276/2003; inoltre lo stesso decreto consente al Ministero del lavoro di adottare con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore, recependo, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 84 D.Lgs. n. 276/2003).

Come precisa la giurisprudenza, l'apporto organizzativo-immateriale dell'appaltatore non può limitarsi **“nel mettere a disposizione del committente una prestazione lavorativa lasciando all'appaltatore - datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (retribuzione,**

assegnazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione mediante opportune sostituzioni)", ma deve evidenziare da parte dell'appaltatore **"una reale organizzazione della prestazione stessa finalizzata ad un risultato produttivo autonomo"** (Cass. 22 agosto 2003 n. 12363). Ovvero deve, in primo luogo, essere garantita la presenza di un capo, di un preposto, di un responsabile, cioè quella personificazione concreta di quel potere organizzativo e direttivo che definisce e distingue il contratto d'appalto nell'accezione fatta propria dal D.Lgs. n. 276/2003 all'articolo 29 e che qualifica la prestazione dell'impresa appaltatrice, esterna, come appalto genuino.

La legittimità dell'appalto non dipende più dunque, come in passato, in base alla presunzione legale di cui all'art. 1, comma 3, della legge n. 1369/1960, dal possesso dei mezzi di produzione (capitali, macchine ed attrezzature) in capo all'appaltatore; bensì rilievo decisivo assume l'esercizio di un effettivo potere direttivo ed organizzativo nei confronti del personale impiegato da parte dell'appaltatore, tale da non configurarlo come semplice intermediario (Marco Lai).

2.3.1.2. Giurisprudenza: appalto genuino

Il **rilievo preminente della soggezione del lavoratore al potere direttivo/organizzativo dell'appaltatore** suo datore di lavoro rispetto agli strumenti utilizzati è stato a più riprese affermato in giurisprudenza (cfr., tra le ultime, Trib. Milano n. 4110/2006, in un caso di affidamento in appalto ad una cooperativa del servizio di lettura di contatori per conto di una società di energia elettrica, con utilizzo di palmari di proprietà della società appaltante).

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 4110/2006, ha affermato che, ai sensi dell'art. 29 del D.L.vo 276/03, elemento di distinzione tra appalto e mera somministrazione di lavoro è "l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore"; deve aversi, cioè, riguardo alla natura imprenditoriale della prestazione dedotta in contratto, con la precisazione che la sussistenza di questo elemento essenziale può dedursi anche "dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto" oltre che dalla "assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa".

Dunque il Tribunale di Milano, con sentenza 4110/2006, ha fornito alcune interessanti precisazioni in merito all'art. 29 del D.lgs. 276/2003, che distingue l'appalto dalla mera somministrazione di manodopera sulla base dell'"organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore".

Il caso in questione era stato sollevato dal socio di una cooperativa (licenziato dalla stessa per inadempienze contrattuali) che ha portato in giudizio la società di energia elettrica che aveva affidato alla cooperativa il compito della lettura dei contatori.

Secondo il ricorrente non si trattava di appalto (genuino) perché erano assenti gli elementi della diretta organizzazione dei mezzi economici e dell'esercizio del potere direttivo e organizzativo da parte del presunto appaltatore, mentre si configurava l'ipotesi della mera somministrazione, illecita perché effettuata da un soggetto non abilitato. Secondo il ricorrente questo si evidenziava, per esempio, dal fatto che i palmari per la lettura dei contatori erano di proprietà della società di energia elettrica, messi a disposizione della cooperativa.

Il Tribunale di Milano, nel respingere la tesi del ricorrente, ha invece chiarito che l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore quando, come in questo caso, hanno scarso rilievo gli strumenti necessari per l'esecuzione dell'opera ed ha invece rilevanza la prestazione di manodopera, può anche dedursi "dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto". **In questo caso, infatti, l'organizzazione del lavoro era gestita in maniera autonoma dalla cooperativa.**

In altra occasione, invece, è stata negata dall'autorità amministrativa la liceità dell'appalto sulla base di considerazioni del tutto convergenti con le precedenti.

2.3.1.2. Prassi amministrativa: liceità dell'appalto per servizi infermieristici: le caratteristiche dell'appalto non genuino

Il Ministero del Lavoro, con nota prot. 15749 del 27 novembre 2007, ha risposto all'istanza di interpello avanzata dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Modena in merito alla legittimità del conferimento di un appalto per "servizi infermieristici" o "assistenza infermieristica" avente le seguenti caratteristiche:

- l'attività prestata dall'appaltatore consiste nel fornire **tutto il personale infermieristico occorrente al regolare funzionamento delle strutture** del committente, tenuto conto che i parametri regionali impongono la presenza di un certo numero di infermieri in rapporto ai posti letto;
- l'oggetto del contratto è sostanzialmente riconducibile allo svolgimento delle ordinarie mansioni del personale infermieristico che, altrimenti, il committente avrebbe dovuto assumere per rispettare i suddetti parametri normativi;
- il reale oggetto del contratto è rilevato anche dalla clausola relativa al corrispettivo, pattuito semplicemente in relazione al numero dei lavoratori inviati e delle ore di lavoro prestate all'interno della struttura;
- il restante personale amministrativo, sanitario ed ausiliario è invece assunto alle dirette dipendenze del committente, cosicché il ciclo produttivo del committente è svolto commistione dai propri dipendenti e da quelli dell'appaltatore, seppure distinti per mansioni;
- l'appaltatore gestisce con un effettivo margine di autonomia soltanto la semplice predisposizione dei turni di lavoro del personale fornito alla struttura, così come farebbe un direttore del personale nei confronti del personale direttamente dipendente dal committente;
- l'appaltatore fornisce anche **un coordinatore del personale infermieristico, che risulta effettivamente presente nella struttura e cura effettivamente i rapporti con il medico** che prescrive le terapie, riportate nella cartella clinica, ed eseguite da parte degli altri infermieri professionali impiegati dall'appaltatore.

La DPL, in particolare, chiedeva se, nella fattispecie, "in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto", l'organizzazione dei mezzi potesse anche risultare esclusivamente dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto (art. 29 D.L.vo n. 276/2003).

Il Ministero, nel rispondere all'interpello, ha **rilevato alcuni elementi sintomatici della non genuinità dell'appalto**:

- l'appaltatore non assume su di sé il rischio d'impresa, poiché non si è esposto all'eventuale andamento negativo dell'attività;
- il compenso pattuito con il committente è commisurato meccanicamente al tempo impiegato dai lavoratori per l'esecuzione del lavoro. **Inoltre le prestazioni lavorative rientrano nelle mansioni tipiche dei dipendenti del committente, non hanno carattere contingente e non prevedono una conclusione in un tempo determinato**;
- l'appaltatore non ha un'autonoma organizzazione funzionale e gestionale, poiché essa non consiste solo nella predisposizione dei turni di lavoro o nella gestione amministrativa delle retribuzioni.

Secondo la Cassazione, infatti, l'autonomia imprenditoriale "può essere ravvisata essenzialmente nella predisposizione della sola organizzazione del lavoro solo in alcune ipotesi eccezionali", poiché "la regola generale richiede che "l'attività appaltata sia supportata da mezzi e capitali propri dell'appaltatore". La Corte, inoltre, ha precisato che, in riferimento agli appalti interni (caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente) che il fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera sussiste "tutte le volte in cui l'appaltatore/datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo" (Cass. n. 16788/2006).

Il Ministero, infine, ha ricordato che **sussiste la fornitura illecita di prestazioni lavorative anche quando l'appaltatore è provvisto di una propria effettiva ed autonoma organizzazione imprenditoriale, ma di fatto si limita a prestare solo manodopera senza assumersi rischio economico nell'esecuzione dei lavori appaltati** (Ministero del lavoro, nota prot. 15749 del 27 novembre 2007).

2.3.1.3. Genuinità dell'appalto

La necessità di determinare la validità di un appalto parte dall'individuazione dei criteri che

consentono di considerare l'appalto lecito o non lecito (genuino o non genuino) e, nella **Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti**, questo aspetto viene affrontato sistematizzando l'analisi contenuta nelle norme, linee guida, risposte ad interpellanti, circolari precedentemente emanate.

Due i gruppi di elementi da considerare **per determinare la genuinità dell'appalto**:

1. - elementi sostanziali quali ad esempio:

1a. analisi su chi, concretamente, esercita il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati;

1b. la presenza ed organizzazione di mezzi propri d'impresa, pur tenendo conto che per **contratti d'appalto concernenti lavori specialistici viene evidenziata la speciale rilevanza delle competenze dei lavoratori impiegati a fronte della non rilevanza di attrezzature o beni strumentali** e che comunque è compatibile anche l'utilizzo dei mezzi materiali forniti dal soggetto che riceve il servizio, **purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore** e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso;

1c. osservazione del contratto che deve contenere specifici elementi quali: "attività appaltata, durata presumibile del contratto, dettagli in ordine all'apporto dell'appaltatore ed in particolare precisazioni circa l'organizzazione dei mezzi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio";

1d. presenza del "**rischio d'impresa**", per il quale alcuni indici rivelatori vengono evidenziati dalla Circolare a mero titolo esemplificativo:

1d1. l'appaltatore ha già in essere una attività imprenditoriale che **viene esercitata abitualmente**;

1d2. l'appaltatore svolge una propria attività produttiva in maniera evidente e comprovata;

1d3. l'appaltatore opera **per conto di differenti imprese da più tempo** o nel medesimo arco temporale considerato;

2- elementi formali quali ad esempio:

2.1. l'iscrizione nel registro delle imprese, con particolare riguardo alla data, all'oggetto sociale, nonché al capitale sociale;

2.2. il libro giornale ed il libro degli inventari;

2.3. il Libro unico del lavoro per le scritturazioni afferenti alla data di assunzione, nonché alle qualifiche e mansioni dei lavoratori impiegati nell'appalto;

2.4. il Documento unico di regolarità contributiva (DURC) [Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti].

2.3.1.4. La responsabilità solidale tra committente e appaltatore relativamente alla corresponsione delle retribuzioni e delle contribuzioni

2.3.1.4.1. Appalti privati

In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi ed i contributi previdenziali dovuti.

Va sottolineato che "nel termine di lavoratori beneficiari delle tutele poste dal regime della responsabilità solidale vanno ricompresi non soltanto i lavoratori subordinati, ma anche altri soggetti impiegati nell'appalto con diverse tipologie contrattuali, quali ad esempio i collaboratori a progetto e gli associati in partecipazione. Ricompresi nella tutela anche i lavoratori "non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria" (lavoratori "in nero"). Quanto sopra non trova applicazione se il committente è una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale" [Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti].

2.3.1.4.2. Appalti pubblici

Sono numerose le fonti normative che prevedono il regime della responsabilità solidale nell'ambito dei lavori pubblici, in particolare va ricordato l'articolo 118 comma 6 del D.Lgs. n.163/2006 "l'affidatario (...) è, altresì, responsabile in solido dell'osservanza delle norme [trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nelle quali si eseguono le prestazioni] da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto" [Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti]. L'art. 29 d.lgs. n. 276/2003

dispone che “2. In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti”.

Tale disposizione, a differenza di quanto previsto all'art. 1676 c.c. che recita testualmente: “coloro che alle dipendenze dell'appaltatore hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo per cui ne si propone la domanda”, non prevede alcun limite economico alla obbligazione solidale in capo al committente o datore di lavoro, per cui quest'ultimo può essere tenuto a versare somme superiori al suo debito nei confronti dell'appaltatore.

Alla luce di quanto sopra appare pertanto evidente il trattamento di miglior favore riconosciuto al lavoratore dal decreto legislativo rispetto alla disciplina codicistica.

2.3.1.5. Diritto del lavoratore alla costituzione del rapporto di lavoro in caso di appalto non genuino

L'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 c. 3-bis dispone che “quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'art. 27, comma 2”.

L'art. 27 D. Lgs. n. 276/2003 in materia di Somministrazione irregolare dispone che “ 1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione”.

2.3.2. Affidamento di lavori, servizi e forniture nel D.Lgs. n. 81/2008

2.3.2.1. Campo di applicazione

Il testo unico D.Lgs. n. 81/2008 distingue due situazioni fondamentali:

- a) affidamento di lavori nei cantieri mobili e temporanei, regolato dal titolo IV (norma speciale) , e
- b) affidamento di lavori, servizi e forniture in luoghi di lavoro non configurabili come cantieri mobili e temporanei ex art.26 dlgs. n. 81/2008 (norma generale).

Quindi, preliminarmente, è di importanza fondamentale distinguere le due situazioni.

Il Titolo IV, (Cantieri temporanei o mobili), al Capo I (Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili) indica all'**art. 89** (Definizioni) il concetto cardine ai fini dell'applicazione delle disposizioni speciali di cui al titolo medesimo:

“ 1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente capo si intendono per:

- a) cantiere temporaneo o mobile, di seguito denominato: «cantiere»: qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco e' riportato nell'allegato X”.

Detto allegato dispone:

“ALLEGATO X

Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a)

*1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di **opere fisse**, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, **comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici**, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.*

2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile”.

La Circolare Ministeriale 5 marzo 1998, n. 30, chiarisce definitivamente che la definizione di «impianti” (rientranti nella disciplina legislativa speciale dei cantieri mobili e temporanei) deve essere riferita agli **impianti tecnologici asserviti ad opere edili o di genio civile** e non anche ad

impianti connessi alla produzione industriale, agricola o di servizi, che non rientrano nel **campo d'applicazione del D. Lgs. n. 494/96 [ora titolo IV del D.Lgs. n.81/2008]**. Per tali attività di **manutenzione di impianti connessi alla produzione industriale, agricola o di servizi**, precisa la circolare n. 30/1998, **si applicheranno gli "specifici obblighi di tutela a carico dei datori di lavoro committenti stabiliti nel D.Lgs. 626/94, all'art. 7 [ora D.Lgs. n. 81 art. 26]**, il quale impone azioni preventive in merito alla verifica dei requisiti tecnico professionali dei fornitori e degli appaltatori e all'informazione, cooperazione e coordinamento sia a carico dei datori di lavoro committenti sia a carico dei datori di lavoro appaltatori e dei lavoratori autonomi. Tale normativa trova senz'altro applicazione **anche alle attività di manutenzione degli impianti di produzione industriale, agricola o di servizi"**.

In tal senso l'Art. 3, comma 1, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380 (testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia. (Testo A), prevede quanto segue: «Art. 3 (Definizioni degli interventi edilizi). (Legge 5 agosto 1978, n. 457, art. 31). - 1. Ai fini del presente testo unico si intendono per: a) «interventi di manutenzione ordinaria», gli interventi edilizi che riguardano le opere di riparazione, rinnovamento e sostituzione delle finiture degli edifici e quelle necessarie ad integrare o mantenere in efficienza gli impianti tecnologici esistenti;». **Impianti tecnologici asserviti agli edifici**, e non gli impianti tecnologici connessi alla attività industriale, agricola o del settore dei servizi.

L'articolo 88 del D.Lgs. n. 81/2008 definisce il Campo di applicazione del titolo IV:

"1. Il presente capo contiene disposizioni specifiche relative alle misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili quali definiti all'articolo 89, comma 1, lettera a).

2. Le disposizioni del presente capo non si applicano:

- a) ai lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali;
- b) ai lavori svolti negli impianti connessi alle attività minerarie esistenti entro il perimetro dei permessi di ricerca, delle concessioni o delle autorizzazioni;
- c) ai lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera: gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi e utensili destinati alla coltivazione della miniera, le opere e gli impianti destinati all'arricchimento dei minerali, anche se ubicati fuori del perimetro delle concessioni;
- d) ai lavori di frantumazione, vagliatura, squadratura e trasporto dei prodotti delle cave ed alle operazioni di caricamento di tali prodotti dai piazzali;
- e) alle attività di prospezione, ricerca, coltivazione e stoccaggio degli idrocarburi liquidi e gassosi nel territorio nazionale, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale e nelle altre aree sottomarine comunque soggette ai poteri dello Stato;
- f) ai lavori svolti in mare;
- g) alle attività svolte in studi teatrali, cinematografici, televisivi o in altri luoghi in cui si effettuino riprese, purché tali attività non implicino l'allestimento di un cantiere temporaneo o mobile;
- g-bis) ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X;**
- g-ter), alle attività di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X".

2.3.2.2 Aspetti generali

L'articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008, che corrisponde all'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, disciplina gli obblighi dei datori di lavoro committenti ed appaltatori in caso di affidamento di lavori ad imprese esterne e lavoratori autonomi **"in un'ottica di potenziamento della solidarietà tra committente ed appaltatore"** (articolo 1, comma 2, lettera s, n. 1, legge 3 agosto 2007, n. 123)" (Relazione di accompagnamento al d.lgs. n. 81/2008).

Vengono ribadite le previsioni originariamente contenute nell'abrogato articolo 3 della legge 3 agosto 2007, n. 123, relativamente al documento unico di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni (comma 3) ed alla indicazione dei costi relativi alla sicurezza dal lavoro (comma 5) e viene riconfermato il principio in forza del quale il datore di lavoro committente non risponde dei rischi propri della impresa appaltatrice o del singolo lavoratore autonomo.

Un'attenzione particolare merita l'argomento Appalti e, quindi, le novità introdotte dal D.Lgs. n. 81/2008 a riguardo.

La tutela della sicurezza è compito di tutte le imprese: committenti, appaltatori e subappaltatori. A tal fine è introdotto un documento. Il **DUVRI** (di seguito viene riportato il testo del comma 3 dell'art.26 che lo menziona), che valuta anche i rischi da interferenze delle singole attività. I costi della sicurezza vanno indicati separatamente nei contratti.

L'articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008 definisce importanti obblighi del datore di lavoro committente in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture ad un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, nonché obblighi di collaborazione prevenzionale a carico anche di questi ultimi soggetti

Si deve poi sottolineare con forza che il titolo, il primo comma e il quinto comma dell'articolo 26 D.Lgs. n. 81/2008, nel citare i tre tipi contrattuali che costituiscono il principale riferimento applicativo dell'articolo 26 medesimo rinvia espressamente ed in modo del tutto inequivocabile agli articoli 1559 (somministrazione=prestazioni periodiche o continuative di cose), 1655 (appalto), 1656 (subappalto), e 1677 (appalto con **prestazione continuativa o periodica di servizi**): l'esplicito richiamo all'articolo 1559 c.c. rende obbligato, e obbligatorio, il riferimento al solo contratto di somministrazione di cui alla previsione generale del codice civile, e cioè al **contratto col quale una parte si obbliga ad eseguire prestazioni periodiche o continuative di cose**, e non già invece al contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. In tal senso se ne deve pure dedurre, come corollario conseguente, che nel caso di somministrazione di lavoro di cui al citato D.Lgs. n. 276/2003, non devono essere indicati i costi della sicurezza di cui all'art. 26 comma 5 D.Lgs. n. 81/2008 (conforme: pag. 170 SANTORO PASSARELLI, La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.Lgs. 81/2008, 2008, IPSOA).

Occorre preliminarmente notare che "i principi che governano i rapporti tra committente e appaltatore valgono anche in materia di subappalto, come del resto pacificamente riconosciuto dalla contigua giurisprudenza civilistica" (confr. Cass. sez. lav. 23 marzo 1999, n. 2745). Questo per chiarire che l'articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008 riguarda anche i contratti di subappalto. Il codice civile non contiene una definizione del contratto di subappalto. Il relativo art. 1656 si limita a prevederne il divieto in mancanza dell'autorizzazione del committente. E' pacifico in dottrina e giurisprudenza che si tratti di un contratto derivato, o sub-contratto. Tale ipotesi ricorre nel caso in cui da un determinato contratto ne derivi un altro caratterizzato per il fatto di avere lo stesso o analogo contenuto economico ed il medesimo tipo di causa di quello principale. Con il subappalto, in particolare, l'appaltatore affida ad un terzo (subappaltatore), in tutto o in parte, l'esecuzione del lavoro ad esso appaltato. Il subappalto attiene, pertanto, all'esecuzione del contratto di appalto e non interferisce nel contratto principale. A seguito della sua stipulazione vengono a coesistere due contratti di appalto dei quali il secondo è accessorio al primo in ordine sia cronologico che logico: nel senso che il contratto di subappalto presuppone quello di appalto come ineliminabile presupposto e condizione di esistenza, di validità e di efficacia. Al subappaltatore è riconosciuta una autonomia nell'esecuzione delle opere. Il contratto di subappalto fa nascere un rapporto obbligatorio che intercorre tra appaltatore e subappaltatore rispetto al quale il committente è estraneo, ma solo dal punto di vista civilistico, non per quel che riguarda la sicurezza e l'igiene del lavoro per i rischi interferenziali, perché non acquista né diritti né assume obblighi nei confronti del subappaltatore. Tant'è che **l'assenso al subappalto è configurato come mera autorizzazione diretta a tutelare l'interesse del committente e non già a costituire un nuovo rapporto tra committente e subappaltatore**. L'appalto, infatti, resta immutato tra committente ed appaltatore originario sul quale continua a far carico la responsabilità esclusiva dell'esecuzione dei lavori. Il subappalto si distingue, quindi, dalla cessione del contratto di appalto che implica il trasferimento della posizione contrattuale dell'appaltatore ad un terzo. A differenza, cioè, della cessione del contratto, in cui il contraente ceduto entra in rapporto diretto con il contraente originario, **nel subappalto i due rapporti restano distinti ancorché tra loro collegati**.

2.3.2.3. Analisi dell'art. 26 D.Lgs. n. 81/2008

2.3.2.3.1. Art. 26 Comma 1 D.Lgs. n 81/2008

D.Lgs. n. 81/2008 - Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

1. Il datore di lavoro, in caso di **affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi** all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;

(Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro il datore di lavoro - dirigente)

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

(Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro il datore di lavoro – dirigente)

2.3.2.3.1.1. Premessa

In caso di affidamento di **“di lavori, servizi e forniture”** ad un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o della propria unità produttiva, o del proprio ciclo produttivo, **sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo**: il datore di lavoro è tenuto a verificarne l'idoneità tecnico professionale, attraverso il sistema di qualificazione delle imprese che sarà definito con un decreto da emanarsi entro un anno.

Occorre precisare due che “in tema di responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro, l'obbligo di collaborazione prevenzionale tra il committente e l'appaltatore o lavoratore autonomo che hanno assunto il compito di eseguire l'opera, imposto dall'art. 7 d.lg. 19 settembre 1994 n. 626, **prescinde dalla forma giuridica del contratto concluso dal committente**, ed in particolare sussiste sia nel caso di appalto ordinario di opere o servizi, sia nel caso, peraltro vietato, di appalto di manodopera, atteso che in entrambi i casi ricorre l'esigenza di tutela prevenzionale dei lavoratori.” [Cass. Pen., sez. III, 11 novembre 2003, n. 2946, Cass. Pen. 2005, 3 943].

2.3.2.3.1.2. La nozione di “ciclo produttivo”

Il ciclo produttivo cui fa riferimento il primo comma dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 **include l'indicazione di come viene attuata l'attività del committente dalle materie prime al prodotto finito** con particolare attenzione agli impianti, alle apparecchiature e agli strumenti impiegati, includendo l'eventuale avvalimento di imprese esterne per fasi di attività all'esterno del luogo di lavoro del committente.

Al fine di meglio esplicitare il contenuto dettagliato del ciclo produttivo stesso può essere conveniente allegare al documento di valutazione dei rischi, o al contratto d'appalto nel caso di applicazione dell'articolo 26 comma 1 del D.Lgs.81/2008, debitamente sottoscritti per eventuali fini autocertificativi, schemi a blocchi, schemi a blocchi quantificati, schemi meccanici qualora fosse necessario per una migliore comprensione del ciclo produttivo stesso.

Gli indirizzi della Regione Lombardia per la valutazione dei rischi prevedono al punto 2 la necessità di indicare nel documento di valutazione dei rischi una descrizione del “ciclo lavorativo”, mentre il Decreto Ministeriale 5 dicembre 1996 - Procedure standardizzate per gli adempimenti documentali ai sensi dell'art. 4, comma 9, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, modificato ed integrato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242 (*G.U. 16 dicembre 1996, n. 294*), (procedure che possiamo considerare applicabili anche al D.Lgs. 81/2008 in quanto i principi cardine non sono mutati), prevede la necessità di indicare nel documento di valutazione dei rischi “breve descrizione dell'attività lavorativa”.

La cassazione precisa che è chiamato a rispondere dell'infortunio "l'imprenditore che dia in subappalto un'opera o un servizio, quando il subappaltatore non abbia autonomia organizzativa e si avvalga di mezzi forniti dal subappaltante", e per quel che riguarda la nozione di ciclo produttivo per il quale si debba adempiere agli obblighi di cui all'articolo 26 la Suprema corte precisa che l'idea connessa alla nozione di ciclo produttivo è che " l'espressione ...si presta a ricomprendere nella sfera di operatività della norma **non solo e non tanto la struttura "fisica" in cui si svolge l'attività imprenditoriale**, il che sarebbe addirittura ovvio, **ma, ove questa consista nella prestazione di un servizio e abbia, in quanto tale, carattere diffuso sul territorio, l'intera area economico/geografica entro la quale l'attività stessa è destinata a realizzarsi**": "l'idea di fondo è insomma che il datore di lavoro, quand'anche disarticoli il ciclo produttivo avvalendosi di strumenti contrattuali che gli consentano di alleggerire sul piano burocratico-organizzativo la struttura aziendale, contestualmente dislocandone, almeno in parte, i rischi, **è costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione del programma imprenditoriale avuto di mira, alla stregua di una lettura dinamica e costituzionalmente orientata del principio ispiratore dell'intera disciplina, icasticamente espresso dall'art. 2087 cod. civ.**" [Cassazione Penale, Sez. IV, 05 giugno 2007, n. 37588].

2.3.2.3.1.3. La nozione di "disponibilità giuridica"

Nel linguaggio giuridico, per disponibilità giuridica si intende il diritto di disporre, ossia di utilizzare in senso giuridico il bene o il luogo di cui trattasi. Tale diritto si concretizza nella possibilità, per il titolare del diritto, di:

- 1) alienare il bene in questione;
- 2) costituire sul bene stesso diritti reali minori (o di godimento), come usufrutto o comodato;
- 3) locare il bene;
- 4) **svolgere presso un determinato luogo attività lavorative di qualunque genere in forza di un atto attestante la disponibilità giuridica del locale ove sarà svolta l'attività**, (es. atto di compromesso o preliminare da cui risulti la disponibilità del locale; oppure contratto di assistenza o manutenzione che consenta l'accesso negli ambienti ove verrà svolta l'attività dedotta in contratto, oppure convenzione o concessione che consente al contraente esecutore di frequentare luoghi chiusi o aperti per svolgere attività lavorative ecc.).

La sentenza Cassazione Penale, Sez. 4, 12 ottobre 2007, n. 37588 in materia di lavori appaltati, appalto e contratto d'opera riguarda la sussistenza responsabilità del legale rappresentante di una ditta sub-appaltante del servizio di raccolta rifiuti per infortunio mortale per colpa consistita in imprudenza, negligenza e imperizia nonché nella violazione di norme in materia di prevenzione e in particolare dell'art. 7 del D. Lgs. 626/94. La legge prevenzionistica, afferma la sentenza, estende gli obblighi di prevenzione dell'imprenditore ai rischi connessi ai lavori affidati ad imprese appaltatrici, subappaltatrici o a lavoratori autonomi, "all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima" (confr. Cass. n. 159727 del 2006). L'espressione, con la non casuale disomogeneità dei termini utilizzati, si presta a ricomprendere nella sfera di operatività della norma non solo e non tanto la struttura "fisica" in cui si svolge l'attività imprenditoriale, il che sarebbe addirittura ovvio, ma, ove questa consista nella prestazione di un servizio e abbia, in quanto tale, carattere diffuso sul territorio, l'intera area economico/geografica entro la quale l'attività stessa è destinata a realizzarsi.

L'idea di fondo è insomma che il datore di lavoro, quand'anche disarticoli il ciclo produttivo avvalendosi di strumenti contrattuali che gli consentano di alleggerire sul piano burocratico-organizzativo la struttura aziendale, contestualmente dislocandone, almeno in parte, i rischi, è costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione del programma imprenditoriale avuto di mira, alla stregua di una lettura dinamica e costituzionalmente orientata del principio ispiratore dell'intera disciplina, icasticamente espresso dall'art. 2087 cod. civ..

2.3.2.3.1.4. La verifica della idoneità tecnico-professionale

La verifica dell'idoneità tecnico-professionale deve obbligatoriamente essere attuata (art. 26 comma 2 D.Lgs. n. 81/2008) anche, ma non solo, attraverso l'acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio e dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del Dpr 445/2000.

L'obbligo di verifica dell'idoneità tecnico professionale richiede il massimo di attenzione, cautela e professionalità da parte del committente tenendo conto in particolare che le modalità di all'art. 26 comma 1 D.Lgs. n. 81/2008 non esauriscono l'obbligo di verifica, posto che detta verifica riguarda il concetto così definito dall'art. 89 c. 1 d.lgs. n. 81/2008: "1) idoneità tecnico-professionale: **possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare**".

Questo significa che **una mera verifica documentale è insufficiente, una verifica limitata alle modalità documentali non esonera il committente dalla responsabilità di aver scelto in modo negligente l'appaltatore** (cfr. art. 43 codice penale ai sensi del quale "il delitto: è colposo, o contro l'intenzione quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline"), non esercitando il potere impeditivo che la legge attribuisce al committente che deve scegliere l'appaltatore previa verifica dell'idoneità tecnico-professionale formale e sostanziale (art.40 c.p."non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo").

Dunque la verifica dell'idoneità tecnico-professionale deve estendersi alla verifica diligente e perita della effettiva capacità tecnico professionale della parte contraente di svolgere i lavori commissionati in modo sicuro, rispettosi del Duvri o del PSC e non lesivo dell'integrità psicofisica altrui.

In tal senso la Cassazione è perentoria nell'affermare la necessità di una verifica dell'idoneità tecnico-professionale non limitata al solo aspetto documentale: *"in materia di responsabilità colposa, il committente di lavori dati in appalto deve adeguare la sua condotta a due fondamentali regole di diligenza e prudenza: a) scegliere l'appaltatore e più in genere il soggetto al quale affidare l'incarico, accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche della capacità tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa (...)"* [Cassazione Penale, Sez. 4, 19 aprile 2010, n. 15081].

Inoltre, prosegue la stessa sentenza, "2) *"in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il contratto d'appalto determina il trasferimento dal committente all'appaltatore della responsabilità nell'esecuzione dei lavori, salvo che lo stesso committente assuma una partecipazione attiva nella conduzione e realizzazione dell'opera, nel qual caso anch'egli rimane destinatario degli obblighi assunti dall'appaltatore"*... ;

3) *"nel caso di omissione da parte dell'appaltatore delle misure di sicurezza prescritte, quando tale omissione sia immediatamente percepibile (consistendo essa nella palese violazione delle norme antinfortunistiche), "il committente, che è in grado di accorgersi senza particolari indagini dell'inadeguatezza delle misure di sicurezza, risponde anch'egli delle conseguenze dell'infortunio eventualmente determinatosi".*

A conferma di quanto sopra esposto soccorre anche il ministero del lavoro, sul suo sito

(http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C2DFB1E8-3CAF-4EEC-AA91-FA4B2C2346F2/0/Idoneitàtecnico_professionaleimpreseappaltatrici.pdf), ove ha chiarito

quanto segue: **"Quali sono le modalità di valutazione della idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in caso di contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione?**

(Risposta a quesito del 13 luglio 2009)

La disciplina giuridica relativa alla valutazione della idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi risulta rinvenibile all'art.26, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008, anche noto come "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro e, per il solo settore dei cantieri temporanei e mobili di cui al Titolo IV del citato "testo unico",

all'art. 97, comma 2, il quale opera uno specifico rinvio all'allegato XVII.

Ferma restando la disciplina per ultimo citata, va al riguardo rimarcato come la valutazione di cui all'art.26, comma 1, lettera a), è al momento effettuata attraverso la acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato della impresa o del lavoratore autonomo e mediante autocertificazione dei requisiti di idoneità tecnico professionale ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000 secondo quanto previsto dall'art.26, comma 1, lettera a), d.lgs. n. 81/2008. Ciò fino a quando non verrà emanato il D.P.R. previsto dal combinato disposto degli articoli 6, comma 8, lettera g) e 27 del "testo unico", il cui scopo principale è, appunto, individuare settori e criteri per la qualificazione delle imprese, in modo che, tra l'altro, sia possibile "misurare" – per mezzo di strumenti legati al riscontro del rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi – la idoneità tecnico professionale delle imprese o dei lavoratori autonomi.

Infine, si coglie l'occasione per rimarcare come l'obbligo per il datore di lavoro di valutare l'idoneità allo svolgimento della attività commissionata all'impresa appaltatrice, corrisponde comunque al principio generale in forza del quale ogni datore di lavoro è tenuto ad adottare ogni misura idonea a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri lavoratori (art. 2087 c.c.), tra le quali – ovviamente – rientra la scelta di imprese e lavoratori in grado di svolgere "in sicurezza" attività nei luoghi di lavoro di pertinenza del committente.

Pertanto, per quanto non sia possibile indicare in maniera puntuale e specifica le modalità di tale verifica da parte del soggetto obbligato, ciò che si richiede al datore di lavoro, che affidi lavori in appalto a imprese o lavoratori autonomi, è di operare una verifica non solo formale, ma seria e sostanziale, non realizzata solo in un'ottica economica, in ordine al possesso delle capacità professionali e della esperienza di coloro che sono chiamati ad operare nella azienda, nella unità produttiva o nel ciclo produttivo della medesima".

Per quanto invece attiene la verifica formale, va sottolineato che il certificato della camera di commercio deve attestare l'inerenza dell'attività svolta (desumibile dalla voce attività svolta presso la sede principale) a quella richiesta con il contratto che affida lavori, servizi o forniture, mentre l'autocertificazione può farsi col facsimile di seguito proposto.

Esempio di:

Dichiarazione sostitutiva di certificazione

Io sottoscritt..... nat..... a..... il..... residente a..... pov. (.....) in via n. in qualità di legale rappresentante della Ditta/società..... ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 47 del Dpr 28.12.2000 n. 445, nonché dell'art. 26 comma 1 lettera a) punto 1 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, consapevole delle pene stabilite per le false attestazioni e mendaci dichiarazioni previste dal Codice Penale e dalle leggi speciali in materia e delle conseguenti responsabilità civili e contrattuali

DICHIARO

sotto la mia personale responsabilità: di possedere tutti requisiti di idoneità tecnico professionale previsti dall' art. 26 comma 1 lettera a) punto 2 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81: in particolare di aver elaborato e aggiornato il documento di valutazione dei rischi, di aver nominato il responsabile del servizio prevenzione e protezione, in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, di aver nominato, ove necessario, il medico competente, di aver provveduto alla formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, di averli sottoposti alla vigente sorveglianza sanitaria, di aver elaborato le necessarie procedure operative di sicurezza e igiene del lavoro, e, ove necessario, di aver predisposto il piano delle misure fisiche per la sicurezza dei

lavoratori e a richiesta del committente esibirò l'originale della documentazione attestante l'adempimento esatto degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 81/2008. In fede data

Si allega la seguente documentazione (ove pertinente):

Se Impresa (scegliere quali voci interessano, ai fini di una compiuta e corretta gestione in sicurezza di appalti e subappalti)

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
 - b) documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) o autocertificazione di cui all'articolo 29, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008
 - c) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo, di macchine, attrezzature e opere provvisorie
 - d) elenco dei dispositivi di protezione individuali forniti ai lavoratori
 - e) nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza, del medico competente quando necessario
 - f) nominativo (i) del (i) rappresentante (i) dei lavoratori per la sicurezza
 - g) attestati inerenti la formazione delle suddette figure e dei lavoratori prevista dal presente decreto legislativo
 - h) elenco dei lavoratori risultanti dal libro matricola e relativa idoneità sanitaria prevista dal presente decreto legislativo
 - i) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007 o comunque il documento previsto dalle norme vigenti sulla regolarità contributiva
 - l) dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del presente decreto legislativo
 - m) il piano delle misure fisiche per la sicurezza dei lavoratori durante i lavori oggetto dell'appalto o subappalto
 - n) l'autorizzazione al subappalto, ove esistente
- Se lavoratori autonomi:
- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
 - b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisorie
 - c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione
 - d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria previsti dal presente decreto legislativo
 - e) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007

In fede data

2.3.2.3.2. Art. 26 Comma 2 D.Lgs. n. 81/2008

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

- a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

(Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro il datore di lavoro – dirigente)

Il comma 2 lett.b dunque dispone che “i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro e devono coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori”, ed in tal senso la giurisprudenza si è così espressa:

- il committente è tenuto a cooperare con l'appaltatore nell'apprestamento delle misure di

prevenzione se si tratta di misure dirette a tutelare l'incolumità dei dipendenti del committente e di quelli dell'appaltatore (Cass 1° marzo 2006, Casaburo).

- il subappaltante che deve eseguire, all'interno del cantiere predisposto dall'appaltatore, un'opera parziale e specialistica, ha l'onere di riscontrare ed accertare la sicurezza dei luoghi di lavoro (Cass. pen. 20 aprile 2006, Clemente);

- "le mere intese verbali e telefoniche tra i datori di lavoro impegnati nella realizzazione di un'opera complessa non sono sufficienti ad attuare la coordinazione tra le imprese imposta dall'art. 7, comma secondo, D.Lgs. n. 626 del 1994 [ora art. 26 c. 2 D.Lgs. n. 81/2008] in vista della programmazione e dell'attuazione degli "interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori", al fine di eliminare quelli dovuti alle interferenze tra le diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera" [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 26115 del 08/05/2008 Ud. (dep. 30/06/2008)].

In una interessante sentenza è emersa la responsabilità del Presidente di una cooperativa per omicidio colposo in danno di L.E., socio - lavoratore della stessa, poichè - come assegnatario dell'appalto dei lavori di manutenzione e pulizia dei capannoni della società "V. sud" stipulato con il suo amministratore B.G. - per colpa ed in violazione degli obblighi che in tema di sicurezza nell'ambiente di **lavoro** incombono al datore di lavoro, aveva omesso di fornire le informazioni necessarie circa i rischi specifici del lavoro e di esigere che il lavoratore osservasse le norme di sicurezza, in tal modo provocando la morte di detto socio - dipendente il quale, operando al di fuori della passerella di camminamento e sprovvisto di imbracatura, precipitava al suolo. In primo grado veniva inoltre assolto il committente dei lavori dati in appalto, B.G., ritenendo che costui, avendo adempiuto al dovere di informativa sui rischi specifici nell'ambiente di lavoro, avesse esaurito i suoi compiti, non potendosi estendere anche al committente la vigilanza sul rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche". La Corte d'Appello confermava tale sentenza. Ricorrevano in Cassazione il datore di lavoro e la parte civile, ma entrambi i ricorsi venivano ritenuti non meritevoli di accoglimento. La cooperazione, si afferma, deve ritenersi doverosa per eliminare o ridurre la fascia, spesso molto ampia, dei rischi comuni ai lavoratori delle due parti, mentre, per il resto, ciascun datore di lavoro deve provvedere autonomamente alla tutela dei propri prestatori d'opera subordinati, assumendosene la relativa responsabilità [Cassazione Penale, Sez. 4, 9 luglio 2009, n.28197].

D'altro canto occorre notare che **"in tema di infortuni sul lavoro, nel caso della fornitura di mere prestazioni di mano d'opera l'appaltante risponde, come datore di lavoro, dell'assolvimento degli obblighi nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore, ma ciò non fa venir meno gli obblighi e le responsabilità dell'appaltatore quando sia dimostrato che quest'ultimo, lungi dall'operare come mero prestatore di lavoro, abbia conservato un potere di ingerenza nella gestione delle attività svolte dai dipendenti, di talché la responsabilità dell'appaltante si aggiunge a quella dell'appaltatore che rimane pur sempre garante della sicurezza delle persone da lui formalmente dipendenti [Cassazione Penale - Sezione IV, sentenza 3 giugno-30 settembre 2008 n. 37049 - Pres. Brusco; Rel. Romis; Ric. Szkoropan].**

2.3.2.3.3. Art. 26 Comma 3 D.Lgs. n. 81/2008

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

3. 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**. Tale documento è **allegato al contratto di appalto o di opera** e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e fornitura. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. **Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi**. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

(Ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro – dirigente 'per violazione dell'art. 18 lett. p)

Il comma 3 prevede dunque il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento in primo luogo 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

(c.d. DUVRI). Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera [nel senso che è parte integrante del contratto, deve essere stato predisposto, e non tanto che deve essere materialmente in uno col contratto d'appalto] "e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture", ovvero deve sempre riflettere lo stato attuale delle interferenze presenti durante i lavori, servizi e forniture. Nel settore dei contratti pubblici il Duvri deve essere redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto".

In particolare "vi è la necessità, negli appalti pubblici o privati, di realizzare la cooperazione ed il coordinamento tra committenti ed appaltatori al fine della predisposizione della sicurezza "globale" delle opere e dei servizi da realizzare. Tale obiettivo risulta essere raggiungibile mediante l'elaborazione di uno specifico documento che formalizza tutta l'attività di cooperazione, coordinamento ed informazione reciproca delle imprese coinvolte ai fini dell'eliminazione ovvero della riduzione dei possibili rischi legati all'interferenza delle diverse lavorazioni, tale obiettivo si raggiunge mediante la stesura del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali). **La redazione del DUVRI deve essere effettuata con la stessa logica del Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) previsto per i cantieri temporanei e mobili [testualmente: "la logica del DUVRI ... estende la stessa logica del Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) previsto per i cantieri temporanei e mobili (Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008) a tutti i settori di attività"], estende a tutti i settori di attività l'obiettivo di lasciare una traccia precisa e puntuale delle "attività prevenzionistiche" poste in essere da tutti i soggetti che, a qualunque titolo, interagiscono nell'appalto. Il DUVRI, elaborato a cura del committente/datore di lavoro, racchiude le linee guida operative che devono essere seguite dalle imprese e dai lavoratori autonomi** coinvolti nelle attività oggetto di appalto. Viene poi indicato – come già ricordato precedentemente - che nel contratto di appalto vanno identificati i costi relativi alla realizzazione delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi derivanti dalle interferenze delle lavorazioni a pena nullità del contratto stesso e che i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di accesso ai dati relativi ai costi della sicurezza. I Rappresentanti dei Lavoratori (RLS) hanno inoltre la possibilità di richiedere copia del DUVRI stesso per l'espletamento della propria funzione" [cfr. Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti].

La Cassazione ha precisato che "in materia di normativa antinfortunistica, **il datore di lavoro è titolare di una posizione di garanzia e di controllo dell'integrità fisica anche dei lavoratori dipendenti dell'appaltatore e dei lavoratori autonomi operanti nell'impresa**, poiché, ai sensi dell'art. 7, D.Lgs. n. 626 del 1994 [ora art. 26 D.Lgs. n. 81/2008] è tenuto, tra l'altro, a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione ed a fornire alle imprese appaltatrici ed ai lavoratori autonomi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro" [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 13917 del 17/01/2008 Ud. (dep. 03/04/2008)].

L'art. 26, comma 3, ultima parte, D. Lgs. 9.04.2008, n. 81 esclude l'obbligo di promuovere la cooperazione e il coordinamento per il datore di lavoro committente per i "rischi specifici delle attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi", ma questa esclusione va riferita non alle generiche precauzioni da adottarsi negli ambienti di lavoro per evitare il verificarsi di incidenti ma alle regole che richiedono una specifica competenza tecnica settoriale -generalmente mancante in chi opera in settori diversi- nella conoscenza delle procedure da adottare nelle singole lavorazioni o nell'utilizzazione di speciali tecniche o nell'uso di determinate macchine (Cass. sez. IV, 17.05.2005, n. 31296, rv. 231658, Mogliani).

Come è ovvio, "non può ... considerarsi rischio specifico quello derivante dalla generica necessità di impedire crolli di solai dovuta alla faticanza delle strutture portanti, questo pericolo, **riconoscibile da chiunque indipendentemente dalle sue specifiche competenze**" (Sez. 4, Sentenza n. 12348 del 29/01/2008 Ud. Rv. 239252).

il DUVRI nel campo di applicazione del D. Lgs. 163/2006 (codice dei contratti pubblici) **va redatto dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto**, che resta dunque legalmente l'unico soggetto direttamente responsabile in caso di omessa predisposizione.

2.3.2.3.4. Art. 26 Comma 3-bis Lgs. n. 81/2008

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione.-3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

Nella relazione illustrativa al decreto correttivo 106/2009 si afferma che "viene puntualizzato come il documento di valutazione dei rischi non debba essere redatto se mancano rischi immanenti nell'appalto, in quanto in tal modo esso – il quale, va ricordato, si aggiunge agli obblighi di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 26, senza limitarne il campo di operatività – diverrebbe un appesantimento burocratico inutile ai fini della tutela delle maestranze coinvolte nella esecuzione dell'appalto. Tale risultato è perseguito attraverso la puntualizzazione che i lavori di breve durata (sotto i due giorni) non necessitano della redazione del c.d. D.U.V.R.I., salvo che in essi non siano riscontrabili rischi per la sicurezza, individuati ai sensi dell'allegato XI del "testo unico".

Nei "casi in cui è necessario, nei lavori in appalto" il committente deve predisporre "l'importante 'documento di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni', tra i quali non vengono inclusi i lavori intellettuali, le mere forniture di merci e attrezzature e i lavori di breve durata (sotto i due giorni). In pratica, tale documento – il quale, va ricordato, si aggiunge (e non si sostituisce) agli obblighi già imposti a committente ed appaltatore di coordinarsi e tra loro e cooperare per ridurre i rischi del personale dell'appalto – viene richiesto ove il rischio delle lavorazioni che interferiscono tra loro lo richieda come misura di tutela e non, invece, nelle ipotesi (si pensi alla prestazione di natura intellettuale o alla semplice fornitura di carta o di caffè ad un ufficio) di assenza di rischio da interferenza in cui esso diverrebbe un inutile fardello formale" (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

Infine, viene mantenuto l'obbligo per le parti di indicare nel contratto di appalto i costi della sicurezza a pena di nullità del contratto medesimo ma viene chiarito uno degli aspetti più controversi in materia, vale a dire che **tali costi (da indicare) sono unicamente quelli necessari per eliminare (o, se impossibile, ridurre) i rischi da interferenza delle lavorazioni. La norme introduce, altresì, un elemento di particolare rilevanza per la garanzia dei livelli di sicurezza negli appalti disponendo che tali costi, proprio perché ora (per le ragioni appena esposte) più facilmente individuabili dalle imprese, non sono soggetti a ribasso".**

Il comma 3-bis dispone che "ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI".

Si noti bene, il riferimento è ai singoli lavori e non ai contratti, dunque l'esonero prescinde dalla forma contrattuale, ma restano fermi gli impegnativi obblighi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, e comunque può dedursi che questo esonero dal Duvri sussista solo per il singolo lavoro occasionale di durata non superiore ai due giorni.

In tal senso il ministero del lavoro, sul suo sito [<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/4BE112C7-A4AB-4713-AF2B-42A0AA85923C/0/obblighiconnessiailavoriinferioria2giorni.pdf>] ha chiarito quanto segue:

"Che cosa si intende per "lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni" ai sensi dell'art.26, comma 3-bis del D. lgs. 81/2008? (Risposta a quesito del 28 aprile 2010). In via preliminare, si osserva che la ratio sottesa alla norma in esame è quella di non gravare, attraverso l'obbligo di redazione del D.U.V.R.I., le imprese appaltatrici di servizi che comportino l'espletamento di pratiche ordinarie prive di rischi interferenziali e i lavori di breve durata, in quanto esso diverrebbe un inutile fardello formale, senza peraltro privare di tutela quelle prestazioni lavorative che, pur esplicandosi in un breve arco temporale, presentano comunque, per la natura della prestazione ovvero per il particolare contesto in cui si svolgono, dei rischi di interferenza (come, ad esempio, avviene nell'ambito delle prestazioni manutentive). **Alla luce di quanto sopra si ritiene che i due giorni di cui alla norma in esame siano da computarsi con riferimento ad un arco temporale non necessariamente continuativo, ma anche complessivo e derivante**

dal cumulo delle singole prestazioni, anche episodiche, effettuate comunque in un lasso temporale di riferimento di ragionevole durata – come si potrebbe plausibilmente ritenere un anno solare - tenuto conto anche dell'eventuale durata contrattuale della prestazione lavorativa. Sembra opportuno, infine, sottolineare che, anche nei casi sopra detti, resta comunque obbligatoria l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 26, D.Lgs. 81/2008”.

Le tre tipologie di lavori, servizi e forniture per i quali in linea di principio è escluso l'obbligo di elaborare il duvri, ricadono nuovamente in detto obbligo non solo nei casi di cui al comma 3bis di cui al D.Lgs. n. 81/2008, ma anche in tutti i casi di cui all'ALLEGATO XI recante Elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori, che sono:

“1. Lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da altezza superiore a m 2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera.

2. Lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria.

3. Lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti.

4. Lavori in prossimità di linee elettriche aree a conduttori nudi in tensione.

5. Lavori che espongono ad un rischio di annegamento.

6. Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie.

7. Lavori subacquei con respiratori.

8. Lavori in cassoni ad aria compressa.

9. Lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

10. Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti”

Va rimarcato il fatto che l'aver incluso tra le circostanze in cui viene meno l'obbligo di elaborare il Duvri i lavori che **comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria pone un grosso problema applicativo: se nell'ambiente dove viene svolta l'attività affidata vi sono lavoratori esposti a sorveglianza sanitaria viene meno l'esonero dall'obbligo di elaborare il duvri medesimo.**

2.3.2.3.5. Art. 26 Comma 3-ter Lgs. n. 81/2008

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

(Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro il datore di lavoro – dirigente)

In tutti i casi in cui il contratto di lavori, forniture o servizi sia affidato da una centrale di committenza o da un datore di lavoro che non coincide con il committente, è il soggetto che affida il contratto obbligato a redigere il DUVRI recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione presenti nei luoghi ove verrà espletato l'appalto che potrebbero “potenzialmente” derivare dall'esecuzione del contratto: invece il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto che prima dell'inizio dell'esecuzione dovrà integrare il DUVRI riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto. Il documento – sottoscritto per accettazione dall'impresa esecutrice – è parte integrante del contratto. Il datore di lavoro o il dirigente che rappresenta una delle tre parti indicate e che non adempie a questi obblighi è soggetto alla pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda.

La disposizione evidenzia, tra l'altro, l'obbligo di sottoscrizione del duvri da parte dell'esecutore, che è regola generale.

Il soggetto di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 è la

«centrale di committenza» e' un'amministrazione aggiudicatrice che: - acquista forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici [25. Le «amministrazioni aggiudicatrici» sono: le amministrazioni dello Stato; gli enti pubblici territoriali; gli altri enti pubblici non economici; gli organismi di diritto pubblico; le associazioni, unioni, consorzi, comunque denominati, costituiti da detti soggetti.] o altri enti aggiudicatori [29. Gli «enti aggiudicatori» al fine dell'applicazione delle disposizioni delle parti I, III, IV e V comprendono le amministrazioni aggiudicatrici, le imprese pubbliche, e i soggetti che, non essendo amministrazioni aggiudicatrici o imprese pubbliche, operano in virtu' di diritti speciali o esclusivi concessi loro dall'autorita' competente secondo le norme vigenti.], o - aggiudica appalti pubblici o conclude accordi quadro di lavori, forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici o altri enti aggiudicatori.

2.3.2.3.6. Art. 26 Comma 4 Lgs. n. 81/2008

Il comma 4 prevede che “ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di Previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.”

Il testo, che fa riferimento ad obblighi di cui al D.Lgs. n. 276/2003, differisce da quanto previsto dal codice civile all'art. 1676 c.c. (in forza del quale i dipendenti dell'appaltatore hanno azione diretta nei confronti del committente per le retribuzioni maturate con il limite di quanto effettivamente dovuto dal committente al loro datore di lavoro, cfr. Cass. 9/8/2003 n. 12048), estendendo, dal 2003, la posizione di garanzia del committente: “art. 29 D.Lgs. n. 276/2003. - Appalto - In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti”.

La circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti sottolinea la responsabilità solidale del committente, dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori per gli eventuali danni riportati dai lavoratori in conseguenza di infortuni sul lavoro non indennizzati dall'INAIL.

Tale responsabilità solidale è prevista dall'art. 26, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2008 e si applica a tutte le tipologie di appalto e non solamente a quelli relativi ai cantieri temporanei o mobili.

L'identificazione dei danni non indennizzabili INAIL si riferisce per lo più a quelli che comportano una invalidità inferiore alla soglia minima indennizzabile e all'eventuale danno biologico “differenziale” calcolato secondo i criteri della responsabilità civile.

2.3.2.3.7. Art. 26 Comma 5 Lgs. n. 81/2008

Il comma 5 (come modificato e integrato dal d.lgs. n. 106/2009) “5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile **i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni**” con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. **“I costi di cui primo periodo non sono soggetti a ribasso.”** Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.”

L'azione di nullità può essere fatta valere da chiunque vi abbia interesse (art. 1421 c.c.) ed è imprescrittibile (art. 1422 c.c.).

2.3.2.3.8. Art. 26 Comma 6 Lgs. n. 81/2008

2.3.2.3.8.1. Appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture

Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al **costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo** rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Il costo del lavoro è determinato periodicamente dal Ministro del lavoro, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva.

2.3.2.3.8.2. Valore dell'appalto e criteri di scelta del contraente

In merito a questo argomento la circolare n. 5/2011 viene sollevata la necessità di una corretta determinazione del costo degli appalti pubblici rispetto agli oneri retributivi e contributivi dell'appalto.

Si ricorda che sia il D.Lgs. n. 81/2008 che, più specificatamente, il D.Lgs. n. 163/2006 prevedono norme volte a salvaguardare, nell'ambito delle procedure di aggiudicazione degli appalti, proprio i diritti dei lavoratori coinvolti sia dal punto di vista retributivo/contributivo sia sotto il profilo della sicurezza del lavoro.

L'art. 86, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 163/2006 – ripreso peraltro in modo integrale dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 – prevede infatti che “Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.”

Nella Circolare si sottolinea ancora una volta che le stazioni appaltanti pubbliche devono porre la massima attenzione ai costi del lavoro e della sicurezza, che non possono mai essere oggetto di ribasso d'asta, in quanto costi “insopprimibili” legati alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, nonché si ribadisce quanto previsto dall'art. 26, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008 ovvero l'obbligo di inserimento dei costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni a pena della nullità del contratto d'appalto (privato e pubblico).

Per i criteri di scelta del contraente **la Circolare ministeriale segnala l'indirizzo della Comunità europea per l'adozione, nelle diverse modalità di gara, del sistema dell'offerta economicamente più vantaggiosa** e anche di valutare la procedura del “dialogo competitivo” quale sede privilegiata per la corretta ed integrale valutazione dei profili attinenti alla tutela del lavoro e della sicurezza del lavoro in ipotesi di appalti particolarmente complessi [Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti].

2.3.2.3.9. Art. 26 Comma 7 Lgs. n. 81/2008

Per quanto non diversamente disposto dal Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 163/2006 come da ultimo modificato dall'articolo 8, comma 1, della legge 3 agosto 2007, n. 123) trovano applicazione in materia di appalti pubblici le disposizioni del decreto legislativo n. 81/2008 (“Testo Unico”).

2.3.2.3.10. Art. 26 Comma 8 Lgs. n. 81/2008

Nello svolgimento di attività in appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita **tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Qualora il

datore di lavoro non munisca i propri dipendenti che operano in appalto, subappalto ecc. di tale tessera l'art. 55 del D.Lgs. n.81/2008 prevede una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni dipendente privo della tessera.

L'art. 6 della legge 3 agosto 2007 n. 123 - ora abrogato in quanto sostituito dal D.Lgs. 81/2008 - ha esteso a partire dal 25 agosto 2007 l'obbligo della tessera di riconoscimento già prevista per i cantieri a tutta la materia degli appalti e affidamento di lavori ad imprese esterne e lavoratori autonomi.

Il Decreto Legislativo 81/2008 ha riconfermato tale estensione, prevedendo all'articolo 18 comma 1 lett. u) a carico del datore di lavoro e del dirigente *"nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto"* l'obbligo di *"munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro"*.

E ancora, all'articolo 20 comma 3, tale decreto prevede che *"i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto"*[Per la violazione di tale obbligo i lavoratori sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 € a 300 €]. La precisa portata applicativa della disposizione in oggetto è chiarita dalla seguente circolare ministeriale. I dati che devono essere apposti sulla tessera di riconoscimento sono stati indicati da una precedente circolare del Ministero del lavoro emanata in correlazione all'identico obbligo già vigente nel settore dell'edilizia. Ovviamente non possono essere invocate giustificazioni che si richiamino al Codice per il trattamento dei dati personali in quanto detto decreto legislativo n. 196/2003 afferma chiaramente l'esclusione dall'obbligo del consenso dell'interessato qualora si tratti di utilizzare i dati sensibili per adempiere ad obblighi previsti da leggi di sicurezza ed igiene del lavoro, in presenza di una autorizzazione (nel caso specifico generale e quindi valida a priori per tutti i datori di lavoro) del Garante:

Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali - Gazzetta Ufficiale n. 174 del 29 luglio 2003: *"Art. 26. Garanzie per i dati sensibili - 1. I dati sensibili possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del Garante, nell'osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal presente codice, nonché dalla legge e dai regolamenti. [...]"*

4. I dati sensibili possono essere oggetto di trattamento anche senza consenso, previa autorizzazione del Garante: [...] **d) quando è necessario per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria per la gestione del rapporto di lavoro, anche in materia di igiene e sicurezza del lavoro e della popolazione e di previdenza e assistenza, nei limiti previsti dall'autorizzazione e ferme restando le disposizioni del codice di deontologia e di buona condotta di cui all'articolo 111."**

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

DIVISIONE I - Prot. n. 25/I/4192 CIRCOLARE 28 settembre 2006, n. 29

Lavoro nei cantieri: tessera di riconoscimento o registro

Il comma 3 dell'art. 36-*bis* introduce l'obbligo per i datori di lavoro, nell'ambito dei cantieri edili, di munire il personale occupato, a decorrere dal 1° ottobre 2006, di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Anche in tal caso il campo di applicazione della previsione va individuato con riferimento a tutte le imprese che svolgono le attività di cui all'Allegato I del D.Lgs. 494/1996.

Tenuto conto delle finalità della disposizione volta **alla immediata identificazione e riconoscibilità del personale operante in cantiere, i lavoratori sono tenuti a portare indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento**; medesimo obbligo fa capo ai lavoratori **autonomi che operano nel cantiere stesso, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto** (ad es. artigiani).

I dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco ed immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, deve essere riportato

in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita. La tessera inoltre deve indicare il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro.

La previsione normativa stabilisce ancora che, in via alternativa, i soli datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti (cioè massimo nove) possono assolvere all'obbligo di esporre la tessera "mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori".

Con riferimento all'ambito applicativo della previsione si precisa che il suddetto limite numerico va riferito al personale stabilmente in forza all'azienda, tenendo presente che per il computo dello stesso "si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi". Il riferimento ai lavoratori autonomi, evidentemente, è da interpretarsi nel senso di comprendere nel calcolo i lavoratori non subordinati che intrattengono comunque un rapporto continuativo con l'impresa (ad es. collaboratori coordinati e continuativi a progetto e associati in partecipazione).

Dalla formulazione della norma, inoltre, si evince che l'obbligo di tenere il registro in argomento è riferito a ciascun cantiere, cosicché l'impresa interessata è tenuta ad istituire più registri qualora impegnata contemporaneamente in lavori da effettuare in luoghi diversi.

Viceversa, in caso di lavori da realizzarsi in tempi diversi, sarà possibile utilizzare il medesimo registro evidenziando tuttavia separatamente il giorno ed il luogo cui le annotazioni si riferiscono.

Tale registro non può mai essere rimosso dal luogo di lavoro in quanto altrimenti si vanifica la finalità per la quale lo stesso è stato istituito; va altresì precisato che le annotazioni sullo stesso vanno effettuate necessariamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa giornaliera in quanto trattasi di un registro "di presenza" in cantiere.

Per quanto concerne le modalità di vidimazione del registro da parte delle Direzioni provinciali del lavoro è possibile rinviare in via analogica a quanto previsto dal T.U. n. 1124/1965 con riferimento ai libri di paga e matricola.

Sotto il **profilo sanzionatorio** la mancata tenuta sul luogo di lavoro del registro ovvero l'irregolare tenuta dello stesso comporta in capo al datore di lavoro la medesima sanzione prevista con riferimento alle tessere di riconoscimento (da €100 ad € 500 per ciascun lavoratore), essendo il registro uno strumento alternativo ed equipollente alle stesse.

Nei confronti di tali sanzioni si ricorda da ultimo che non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del D.Lgs. n. 124/2004 per espressa previsione normativa.

Cartellino di identificazione dei lavoratori coinvolti nell'appalto (circolare 5/2011 cit.)

L'obbligo della tessera di riconoscimento per tutto il personale occupato dalle imprese appaltatrici o subappaltatrici coinvolte negli appalti di qualunque settore ed ai lavoratori autonomi è stato previsto dall'art. 26, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2008. Successivamente sono state introdotte nuove integrazioni ai contenuti di tale documento, che ora deve includere:

- fotografia del lavoratore;
- generalità del lavoratore (Nome Cognome, data di nascita (*), data di assunzione)

[Sull'inserimento sul cartellino della data di nascita vi sono due documenti ufficiali da ricordare: 1) la circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA DIVISIONE I - Prot. n. 25/I/4192 CIRCOLARE 28 settembre 2006, n. 29 - I dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco ed immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, deve essere riportato in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita; 2) Interpello n. 41/2008 del 3 ottobre 2008 - Prot. 25/I/0013426 - Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 36 bis, comma 3, D.L. n. 223/2006 conv. da L. n. 248/2006 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva, riguardante i dati da riportare sul tesserino di riconoscimento per il personale occupato nei cantieri edili e rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)];

- indicazione del datore di lavoro (Ragione Sociale, indirizzo, partita iva);
- in caso di subappalto, la relativa autorizzazione (ovvero la data di richiesta di autorizzazione al subappalto rispetto alla quale si è formato il silenzio-assenso).

La tessera dei lavoratori autonomi deve contenere anche l'indicazione del Committente.

Nel caso degli appalti privati, la Circolare precisa che il cartellino potrà contenere la data

dell'autorizzazione al subappalto, che può coincidere con quella di stipula, anche verbale, del contratto di appalto nel quale si autorizza il subappalto stesso **[Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti]**.

2.3.2.3.11. Indicazioni analogiche sul Duvri

L'articolo 292 – Coordinamento – del D.Lgs. n. 81/2008 reca indicazioni applicabili analogicamente al DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenze di cui all'articolo 26 comma 3 del D.Lgs. n.81/2008, obbligo che può essere anche di pertinenza di un dirigente, di un delegato di funzioni ex art. 16 D.Lgs.n. 81/2008, non rientrando tra gli unici due compiti indelegabili di cui all'art. 17, anche se le modalità di gestione degli appalti, di redazione del DUVRI e delle verifiche e controlli dell'efficacia ed effettività degli obblighi di sicurezza in esso previsti sono uno dei contenuti obbligatori del documento generale di valutazione dei rischi ex art. 17 c. 1 lett a e 28 c. 2 lett. b e d del D.Lgs.n. 81/2008 nonché del precedente art. 4 c. 2 del D.Lgs.n. 626/94), definendone in via generale ambito e contenuto: “1. *Fermo restando quanto previsto dal Titolo IV per i cantieri temporanei e mobili, qualora nello stesso luogo di lavoro operino lavoratori di più imprese, ciascun datore di lavoro è responsabile per le questioni soggette al suo controllo.*

2. *Fermo restando la responsabilità individuale di ciascun datore di lavoro e quanto previsto dall'articolo 26, il datore di lavoro che è responsabile del luogo di lavoro, coordina l'attuazione di tutte le misure riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori e **specifica nel documento sulla protezione contro le esplosioni, di cui all'articolo 294, l'obiettivo, le misure e le modalità di attuazione di detto coordinamento***”.

La mancanza della cooperazione e coordinamento di cui all'art. 26 c. 2, o la mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese esecutrici di cui all'art. 26 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2008 è sanzionata nel modo seguente:

TITOLO IX - SANZIONI

Articolo 55 - Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

[...]

4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

b) con l'arresto tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione degli articoli ... 26, comma 1, lett. b);

d) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 26, comma 1, e 2, lettere a) e b) - sanzioni vigenti fino al 20 agosto 2009]. Il D.Lgs. n. 106/2009 ha modificato le sanzioni dell'articolo 55 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di appalti nel modo seguente:

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli ... 26, comma 1, lettera b) ...;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);

d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli ... 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter.

2.3.2.3.12. Sanzioni

La mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi da interferenze è dunque sanzionata penalmente, così come la mancata consegna dello stesso al RLS e sanzionata ora, a seguito del D.Lgs. n. 106/2009, con una ammenda, come risulta dal disposto combinato degli articoli 18 e 55 del D.Lgs. n. 81/2008:

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. *Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: (...)*

*p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, “**anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5,**” e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la*

sicurezza; **“Il documento é consultato esclusivamente in azienda.”**

Art. 55. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:...

d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli ... 26, commi ...3, primo periodo.

Art. 50. Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

5.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere p), seconda parte,

Anche la figura del preposto è coinvolta nella gestione degli appalti:

Art. 19. Obblighi del preposto

1. *In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:*

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

cui consegue la sanzione di legge in caso di comportamento omissivo:

Art. 56. Sanzioni per il preposto (come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009)

1. *I preposti sono puniti nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:*

a) con l'arresto [da uno a tre mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro] con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere (...) f);

2.3.2.3.13. Uso di attrezzature

Un altro articolo importante riguarda la cessione in uso di attrezzature, assai frequente negli appalti è il seguente:

Art. 72. Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso (come modificato dal D.Lgs. n. 81/2008)

“1. Chiunque venda, noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria macchine, apparecchi o utensili costruiti o messi in servizio al di fuori della disciplina di cui all'articolo 70, comma 1, attesta sotto la propria responsabilità, che le stesse siano conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, ai requisiti di sicurezza di cui all' [ALLEGATO V](#).”

2. Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Dovrà altresì acquisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati conformemente alle disposizioni del presente titolo “e, ove si tratti di attrezzature di cui all'art. 73, comma 5, siano in possesso della specifica abilitazione ivi prevista.”

Art. 87. (Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso) [come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 106/2009]

7. Il venditore, il noleggiatore o il concedente in uso é punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 750 a 2.700 euro per la violazione dell'articolo 7

Sempre in materia la cessione in uso di attrezzature sostanzialmente non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro è prevista e punita dagli articoli 23 comma 2 e 57 comma 2 del D.Lgs.n. 81/2008.

Art. 23. Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

2. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 57. Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti i fornitori e gli installatori

2. I fabbricanti e i fornitori che violano il disposto dell'articolo 23 sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 10.000 a 40.000 euro.

2.3.2.3.14. DUVRI E COSTI DELLA SICUREZZA

Obbligo di indicare i costi relativi alla sicurezza del lavoro nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, di cui agli articoli 1559, 1655 e 1656 del codice civile.

Il comma 5 dell'articolo 26 del D. Lgs. n. 81/2008, "erede" del comma 3 bis dell'art. 7 del D.Lgs. 626/94 (introdotto dall'articolo 2 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in vigore dal 25 agosto 2007), e ancora modificato dal D.Lgs. n. 196/2009, prevede che "Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile **i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni**" a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. **"I costi di cui primo periodo non sono soggetti a ribasso."** Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale."

La violazione di quest'obbligo può essere contestata dall'organo di vigilanza, che può impartire apposita disposizione al fine di vincolare il trasgressore all'adempimento dell'obbligo.

L'articolo 10 del d.P.R. 19 marzo 1955 n. 520 prevede che "le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di prevenzione infortuni sono esecutive" (potere esteso agli organi ispettivi delle USL in forza dell'art. 21 comma 5 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833).

Tale disposizione può essere definita come il provvedimento con il quale l'organo di vigilanza, nell'esercizio di un potere discrezionale riconosciuto dalla legge, impone al datore di lavoro, nei casi espressamente stabiliti dalla legge e nei limiti da questa stabiliti, nuovi obblighi o divieti, che si aggiungono a quelli sanciti dal legislatore con le norme di prevenzione (Circolare Ministero del Lavoro del 27 febbraio 1996 n. 25).

Inoltre la mancata indicazione dei costi della sicurezza, oltre ad evidenziare dal versante civilistico una causa di nullità del contratto, può evidenziare significative carenze del DUVRI nonché una palese violazione per quanto riguarda la collaborazione prevenzionale costituita di cooperazione e coordinamento di cui all'art. 26 c. 2 del d.l.s. n. 81/2008.

I costi della sicurezza sono di due tipi: vi sono costi generali della sicurezza, che ogni impresa deve sempre sostenere, a prescindere dai singoli e specifici contratti con i quali gli vengono affidati lavori, servizi o forniture. Questi non sono costi aggiuntivi a quelli dell'opera in esecuzione, o del servizio dedotto in contratto, ma sono oneri che, comunque, l'Impresa deve affrontare per adempiere alle disposizioni previste dalla legislazione prevenzionistica, e per i quali ha diritto a riceverne il compenso legittimamente spettante all'interno del compenso complessivamente determinato.

I costi della sicurezza da inserire nei contratti d'appalto, sono invece, come recita invece l'articolo 26 comma 5 del D.Lgs.n. 81/2008 "i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto", e quindi essenzialmente riferibili alle misure di sicurezza che l'appaltatore che presenta offerta dovrà sostenere per l'esecuzione dei lavori a causa della particolare conformazione che la sua specifica attività verrà ad assumere a causa dei rischi ambientali propri, ad esempio, del committente, che ospitale imprese esterne in una

ambiente rumoroso o polveroso che richiede specifici dpi il cui costo va integralmente riconosciuto come costo specifico della sicurezza, da evidenziare ai sensi dell'art. 26 comma 5 D.Lgs. n. 81/2008. Oppure si pensi, ad esempio, ai ponteggi, ai trabattelli, ecc., che l'impresa appaltatrice userà all'interno dei siti dell'azienda committente, che per precisa disposizione di legge (all.XV D.Lgs. n. 81/2008 paragrafo 4) sono sempre costi della sicurezza. Può essere inclusa anche la sorveglianza sanitaria, se si tratta di sorveglianza speciale aggiuntiva rispetto a quella normale dell'impresa, per la quale ultima invece l'appaltatore non potrà e non dovrà pretendere alcunchè dall'impresa committente, visto che questi sono costi che afferiscono all'esercizio d'impresa.

Da parte dell'azienda committente, i costi da indicare nel contratto d'appalto (quando c'è, altrimenti basta inserirlo all'interno del documento elaborato per la gestione delle interferenze-DUVRI) sono costi derivanti dall'impiego di risorse dell'azienda committente per l'esecuzione dei lavori. Si pensi, ad esempio, al tempo dedicato da un dipendente che verifica, in corso d'esecuzione dei lavori, il corretto svolgimento degli stessi in riferimento alla sicurezza, al tempo dedicato alle riunioni di coordinamento al corso di induction training, ecc..

Ci si chiede se si debbano indicare i costi derivanti dall'applicazione della normativa di prevenzione, come i costi del D. Lgs. n. 81/2008. Cioè i costi che l'impresa deve sostenere per acquistare i DPI, per acquistare gli strumenti antiincendio, costi del consulente etc etc.

Si risponde che analogamente per quanto accade con i lavori pubblici non siano da valutare i costi ex lege (ossia discendenti direttamente dall'applicazione della legge, costi generali, come quelli di valutazione dei rischi, dpi specifici per il rischio specifico dell'impresa che esegue i lavori) ma bensì quelli connessi alla specificità del singolo affidamento (dpi e/o opere provvisoriale specifiche per i rischi da interferenza o necessari per la cooperazione e il coordinamento o di uso comune).

In caso di mere forniture senza posa (costi di sicurezza per la fornitura di cancelleria, delle divise dei vigili, dell'energia elettrica ...) o per taluni servizi (servizi tecnici di progettazione, servizi assicurativi ...), dato che "ad impossibilia nemo tenetur", è ovvio che non vi sono oneri per adempimenti per la sicurezza.

In altri termini la norma andrà applicata solo in presenza di "rischi" secondo la logica di correlazione tra "rischi-misure di sicurezza-oneri per le misure di sicurezza".

Nelle forniture con posa potrebbe essere necessario individuare i costi per la sicurezza nella posa. Nei servizi con prestazioni lavorative che presuppongono rischi (esempio: raccolta RSU, servizi di distribuzione pasti, servizi tecnici di direzione lavori, servizi di manutenzione ascensori o pubblica illuminazione ecc.) potrebbe essere necessario individuare i costi per la sicurezza,.

La nozione di costi della sicurezza è interamente derivato dalla legislazione prevenzionistica speciale per i cantieri mobili e temporanei, e in particolare oggi dall'allegato XV paragrafo IV del D. Lgs. n. 81/2008 che definisce i costi per la sicurezza, e che può essere utilizzato proficuamente, e analogicamente per definire i costi per la sicurezza di cui all'art. 26 comma 5 D. Lgs. n. 81/2008.

Un importante documento di riferimento è la seguente determinazione, nella quale ove è scritto art. 7 D.Lgs. n. 626/94 deve ora intendersi art. 26 D.Lgs. n. 81/2008.

AUTORITA' PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE - DETERMINAZIONE - 5 marzo 2008 - Sicurezza nell'esecuzione degli appalti relativi a servizi e forniture. Predisposizione del documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) e determinazione dei costi della sicurezza. (Determinazione n. 3/2008). (GU n. 64 del 15-3-2008)

Per gli appalti di seguito riportati e' possibile escludere preventivamente la predisposizione del DUVRI e la conseguente stima dei costi della sicurezza:

la mera fornitura senza installazione, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri (con l'esclusione di quelli ove i rischi

interferenti sono stati valutati nel piano di sicurezza e coordinamento);

- i servizi per i quali non e' prevista l'esecuzione all'interno della Stazione appaltante, intendendo per «interno» tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stessa per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;

- i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante.

Infine, si fa presente che il DUVRI e' un documento tecnico, che dovra' essere allegato al contratto di appalto, poiche' l'appaltatore dovra' espletare le attivita' ivi previste, volte alla eliminazione dei rischi. Pertanto, esso va considerato alla stessa stregua delle specifiche tecniche (art. 68 del Codice contratti pubblici), in quanto deve consentire pari accesso agli offerenti, non deve comportare la creazione di ostacoli ingiustificati alla concorrenza e deve, quindi, essere messo a disposizione dei partecipanti alla gara.

Valutazione dei costi della sicurezza

Per quantificare i costi della sicurezza da interferenze, in analogia agli appalti di lavori, si puo' far riferimento, in quanto compatibili, alle misure di cui all'art. 7, comma 1, dell'ex Decreto del Presidente della Repubblica n. 222/2003 [allegato XV.4 dlgs 81/2008] inserite nel DUVRI ed in particolare:

a) gli apprestamenti (come ponteggi, trabattelli, etc.);

b) le misure preventive e protettive e dei dispositivi di protezione individuale eventualmente necessari per eliminare o ridurre al minimo i rischi da lavorazioni interferenti;

c) gli eventuali impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, degli impianti antincendio, degli impianti di evacuazione fumi (se non presenti o inadeguati all'esecuzione del contratto presso i locali/luoghi del datore di lavoro committente);

d) i mezzi e servizi di protezione collettiva (come segnaletica di sicurezza, avvisatori acustici, etc.);

e) le procedure previste per specifici motivi di sicurezza;

f) gli eventuali interventi finalizzati alla sicurezza e richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti;

g) le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva.

La stima dei costi dovra' essere congrua, analitica per singole voci, riferita ad elenchi prezzi standard o specializzati, oppure basata su prezziari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente; nel caso in cui un elenco prezzi non sia applicabile o non sia disponibile, la stima dovra' essere effettuata con riferimento ad una analisi dei costi dettagliata e desunta da indagini di mercato.

Altro riferimento prezioso è desumibile dalle seguenti linee guida.

CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME LINEE GUIDA PER LA STIMA DEI COSTI DELLA SICUREZZA NEI CONTRATTI PUBBLICI DI FORNITURE O SERVIZI– Prime indicazioni operative – predisposte dal gruppo di lavoro interregionale istituito presso Itaca ed approvate dalla Conferenza delle Regioni nella seduta del 20 marzo 2008.

5. Il DUVRI ed i relativi costi della sicurezza

5.1 La redazione del DUVRI

... il datore di lavoro committente [è obbligato] ad elaborare un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che individui le interferenze e le misure da adottare per eliminare o ridurre i relativi rischi.

Pertanto nel caso in cui la stazione appaltante valuti l'esistenza di rischi interferenti, procede alla redazione del DUVRI. Qualora la stazione appaltante valuti che non esistano tali interferenze, non procede alla redazione del DUVRI, fornendone la motivazione negli atti a corredo dell'appalto.

Il DUVRI deve essere messo a disposizione ai fini della formulazione dell'offerta e costituisce specifica tecnica ai sensi dell'art. 68 e dell' Allegato VIII del D. Lgs. 163/2006.

L'impresa aggiudicataria, nella comunicazione dei rischi specifici connessi alla propria attività, può

presentare proposte di integrazione al DUVRI, ove ritenga di poter meglio garantire la sicurezza del lavoro, sulla base della propria esperienza.

6. Costi della sicurezza appalti nei contratti di servizi o di forniture

Di seguito è riportato un diagramma di flusso che evidenzia, schematicamente, la procedura da seguire per la stima dei costi della sicurezza per contratti pubblici di servizi e forniture:

1 . Valutazione interferenze

Valutazione preliminare circa l'esistenza dei rischi derivanti dalle interferenze delle attività connesse all'esecuzione dell'appalto.

1.1. Non ci sono interferenze

Non sono rilevabili rischi interferenti per i quali sia necessario adottare relative misure di sicurezza, per cui non è necessario redigere il DUVRI e non sussistono di conseguenza costi della sicurezza.

1.2. Ci sono interferenze

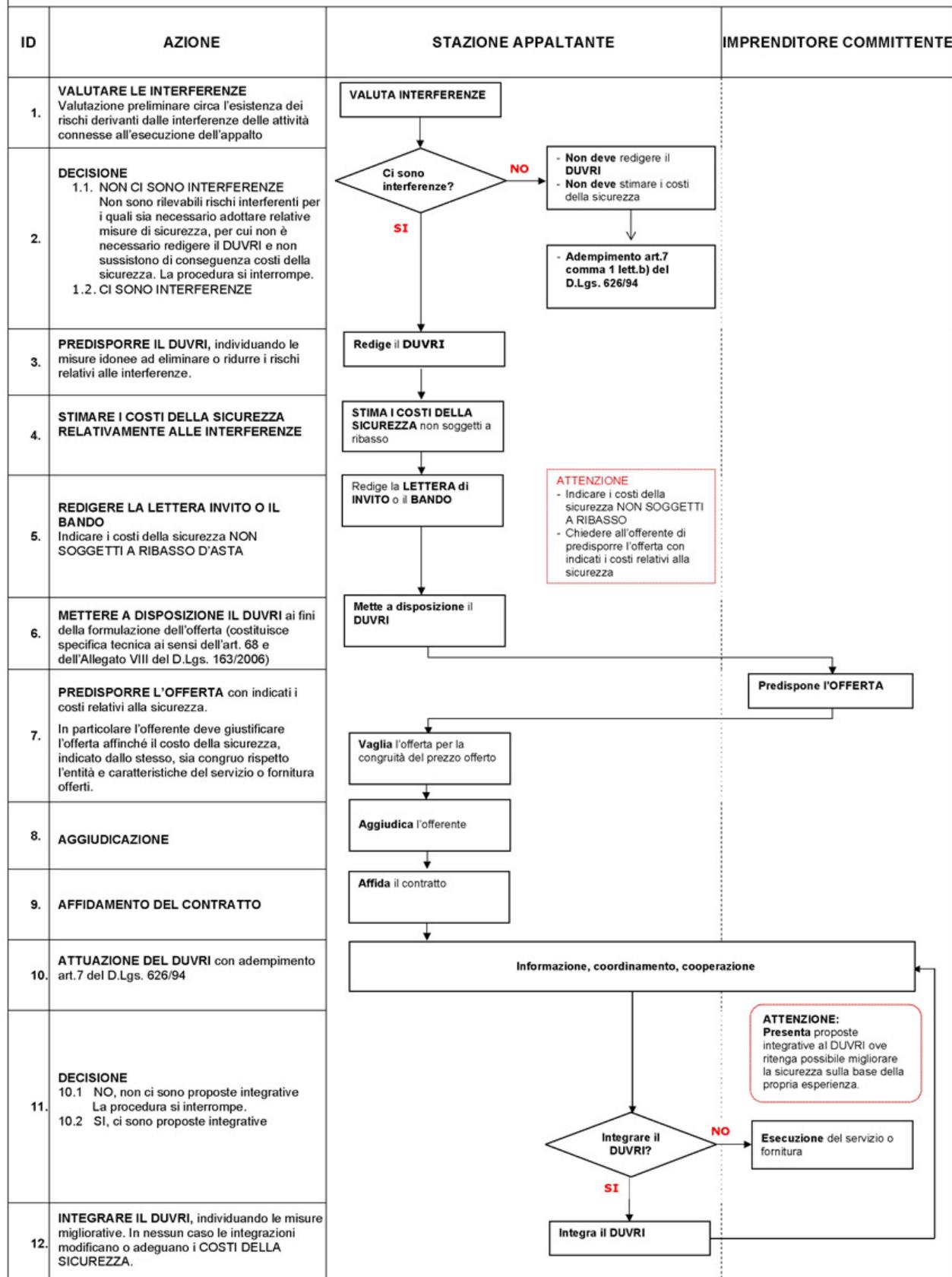
Predisporre il DUVRI, individuando le misure idonee ad eliminare o ridurre i rischi relativi alle interferenze.

I costi della sicurezza devono essere quantificati e non assoggettati a ribasso d'asta. In analogia ai lavori, come previsto dall'art.7 comma 1 del DPR 222/2003, sono quantificabili come costi della sicurezza tutte quelle misure preventive e protettive necessarie per l'eliminazione o la riduzione dei rischi interferenti individuate nel DUVRI, così come indicativamente riportato di seguito:

- gli apprestamenti previsti nel DUVRI (come ponteggi, trabattelli, etc. -vedi Allegato I al DPR 222/2003, punto 1);
- le misure preventive e protettive e dei dispositivi di protezione individuale eventualmente previsti nel DUVRI per lavorazioni interferenti;
- gli eventuali impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, degli impianti antincendio, degli impianti di evacuazione fumi previsti nel DUVRI;
- i mezzi e servizi di protezione collettiva previsti nel DUVRI (come segnaletica di sicurezza, avvisatori acustici, etc.-vedi Allegato I al DPR 222/2003, punto 4);
- le procedure contenute nel DUVRI e previste per specifici motivi di sicurezza;
- gli eventuali interventi finalizzati alla sicurezza e richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti previsti nel DUVRI;
- le misure di coordinamento previste nel DUVRI relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva.

La stima dovrà essere congrua, analitica per voci singole, a corpo o a misura (quindi NON A PERCENTUALE), riferita ad elenchi prezzi standard o specializzati, oppure basata su prezziari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente; nel caso in cui un elenco prezzi non sia applicabile o non disponibile, si farà riferimento ad analisi costi complete e desunte da indagini di mercato. **Le singole voci dei costi della sicurezza vanno calcolate considerando il loro costo di utilizzo per la fornitura o il servizio interessato che comprende, quando applicabile, la posa in opera ed il successivo smontaggio, l'eventuale manutenzione e l'ammortamento.**

Procedura "Redazione del DUVRI e stima dei costi della sicurezza per contratti pubblici di servizi e forniture"



Infine per definire i costi della sicurezza occorre fare riferimento al seguente documento.

**REGOLAMENTO SUI CONTENUTI MINIMI DEI PIANI DI SICUREZZA NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 31, COMMA 1 LEGGE 109/94
CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME
LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEL D.P.R. 222/03**

ESEMPIO N. 5 (Articolo 7, comma 1, lettera e))

Dovendo operare su tutti i lati dell'isolato, nel cantiere è prevista la presenza di due gru, a specifico servizio delle relative aree, in cui opereranno però imprese diverse, con funzioni diverse.

La notevole altezza del corpo di fabbrica dell'isolato non permette la visione contemporanea delle aree di azione delle gru, soprattutto quando operano a terra in aree contigue, e servendo imprese diverse con funzioni diverse.

Questa organizzazione delle gru implica una forte interferenza tra di loro, soprattutto tra imprese operanti a terra e la movimentazione di carichi sospesi nel cantiere.

Al fine di ridurre i rischi viene prevista la presenza di un operatore a terra nelle due zone di interferenza delle gru, per coordinare la movimentazione dei carichi sospesi e le fasi lavorative a terra.

Il costo dell'operatore a terra, per il tempo previsto a coordinare la presenza delle gru in sovrapposizione, è **un costo della sicurezza**.

DESCRIZIONE	DIMENSIONI				u.m.	QUANTITA'	PREZZO UNITARIO	IMPORTO	NOLO
	u.m.	lunghezza	larghezza	h					
Operatore per coordinamento a terra della movimentazione dei carichi sospesi e delle fasi lavorative.	1				giorno	15	10	150	

ESEMPIO N. 7 (Articolo 7, comma 1, lettera g))

Cantiere di ristrutturazione di un'area ospedaliera. Una parte dell'ala di chirurgia deve essere demolita e ricostruita, mentre l'altra metà deve continuare ad essere operativa. Date le particolari condizioni dell'ambiente di lavoro, e la delicatezza delle strutture contigue in servizio chirurgico, il P.S.C. ha previsto che tutte le imprese ed i lavoratori autonomi che interverranno nel cantiere, prima del loro ingresso nell'area operativa, saranno obbligati a frequentare uno specifico corso di quattro ore, tenuto dal coordinatore e da tecnici del nosocomio, al fine di informare e formare sulle regole generali di comportamento da tenere nell'area di cantiere quando le aree chirurgiche sono in funzione.

In particolare, tutto il personale sarà istruito sull'uso comune degli apprestamenti e delle attrezzature presenti nel cantiere, e degli specifici servizi di protezione collettiva nei confronti del rischio biologico e da radiazioni ionizzanti, tipicamente presenti nei servizi ospedalieri.

Il costo della sicurezza, rappresentato dalle ore di formazione obbligatoria precedente l'inizio dei lavori, deve **essere computato in ore uomo, essendo tale formazione una riduzione del tempo della produzione**.

DESCRIZIONE	DIMENSIONI				u.m.	QUANTITA'	PREZZO UNITARIO	IMPORTO	NOLO
	u.m.	lunghezza	larghezza	h					
Formazione preliminare lavoratori	4				H	16	75	1.200	

Considerazioni

Un esempio analogo a quello di cui al n. 5 può ipotizzarsi per quel che riguarda la stesura congiunta tra datore di lavoro committente e/o suo rappresentante e datori di lavoro delle imprese appaltatrici e/o sui rappresentanti del verbale di sopralluogo/coordinamento/cessione delle aree di lavoro, nel qual caso andrà riconosciuto come costo della sicurezza specifico per quel determinato appalto l'importo risultante dalla quantità di ore da impiegare per il sopralluogo moltiplicato per il prezzo unitario di un'ora di lavoro.

La medesima considerazione, in relazione all'esempio n. 7 per quanto riguarda l'obbligo che può essere previsto dal duvri per i dipendenti dell'impresa appaltatrice di frequentare uno specifico ed avanzato corso sulle emergenze che il datore di lavoro committente ritiene, nel suo documento generale di valutazione dei rischi, nel caso in cui siano affidati servizi all'interno di aree particolari dell'azienda.

Per fare un'altro esempio: l'appalto prevede, all'interno dello stesso piano del fabbricato, ed in stanze contigue:

- lavorazione di falegnameria del committente su travi in legno;
- realizzazione di canaline per impianti elettrici.

Le due lavorazioni sono tra di loro interferenti, sia per la sovrapposizione degli spazi operativi (travi da un lato, tracce dall'altro), ma soprattutto per la presenza delle polveri derivanti dalla lavorazione delle travi di legno, a cui andrà ad aggiungersi quella di perforazione delle murature interessate dall'impianto con trapani a mano.

Il DUVRI prevede l'utilizzo di speciali DPI per permettere la contemporaneità delle due lavorazioni, nonostante la presenza di polveri che non rientrano nei rischi ordinari dell'impresa che realizza le canaline per gli impianti.

L'uso dei DPI per ridurre i rischi d'interferenza deriva da una precisa richiesta della committenza che, per garantire tempi rapidi di conclusione dell'appalto cantiere, ha chiesto al capocommessa-responsabile dell'appalto, di progettare adeguate soluzioni di sicurezza al fine di permettere l'esecuzione in contemporanea delle due fasi esecutive, tendenzialmente tra di loro non compatibili.

A questo scopo il Capocommessa-responsabile dell'appalto definisce all'interno del DUVRI una specifica prescrizione operativa in cui obbliga le imprese che dovranno eseguire le canaline degli impianti elettrici a dotare i rispettivi lavoratori di adeguati DPI (maschere con filtro), idonei a permettere l'esecuzione di suddette lavorazioni anche in presenza della polvere derivante dalla sabbiatura.

Normalmente i DPI non rientrano nei costi della sicurezza; in questo caso il costo dei DPI viene calcolato come costo poiché la richiesta di esecuzione delle canaline in contemporanea con la lavorazione travi obbliga il Capocommessa-responsabile dell'appalto a richiedere nel DUVRI l'adozione di DPI non previsti nella normale dotazione di sicurezza delle imprese che eseguono queste lavorazioni, cioè a dire proprio come previsto dal comma: "DPI per lavorazioni interferenti".

	D	IMENS	IO	NI		PREZZO			
DESCRIZIONE	u.m.	Lunghez	larghez	h	u.m.	QUANTIT	UNITARI	IMPOR	NOLO

		za	za			A'	O	TO	
Semimaschera con filtri combinati, per polveri, gas e vapori, completa di ricambi UNI EN 140)					cad.	5	0,76	3,80	mensile

**APPENDICE II
TABELLA DELLE VOCI DI COSTO DELLA SICUREZZA**

TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	COSTI DELLA SICUREZZA
Apprestamenti (Allegato 1, comma 1)	Ponteggi Trabattelli Ponti su cavalletti Impalcati Parapetti Andatoie Passerelle Armature pareti di scavo Gabinetti Locali per lavarsi Spogliatoi Refettori Locali di ricovero/riposo Dormitori Camere di medicazione Infermerie Recinzioni di cantiere	Si, se previsti nel P.S.C.
Attrezzature (Allegato 1, comma 2)	Centrali betonaggio Impianti betonaggio Betoniere Grù Autogrù Argani Elevatori Macchine movimento terra Macchine movimento terra speciali e derivate Seghe circolari Piegaferri Impianti elettrici di cantiere	No
	Impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche Impianti antincendio Impianti di evacuazione fumi	Si
	Impianti di adduzione di acqua, gas ed energia di qualsiasi tipo Impianti fognari	No
Infrastrutture (Allegato 1, comma 3)	Viabilità principale di cantiere per mezzi meccanici Percorsi pedonali Aree deposito materiali Attrezzature e rifiuti di cantiere	No
Mezzi e servizi di protezione collettiva (Allegato 1, comma 4)	Segnaletica di sicurezza Avvisatori acustici Attrezzature per il primo soccorso Illuminazione di emergenza Mezzi estinguenti Servizi di gestione delle emergenze	Si
Misure di coordinamento (Articolo 7, comma 1, lettera g)	Uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva Riunioni di coordinamento Riunioni di informazione	Si

Infine appare indispensabile, non solo per il PSC nei cantieri ma anche per il DUVRI, fare riferimento all'allegato del D.Lgs. n. 81/2008 dedicato ai costi della sicurezza, rispetto ai quali occorre sottolineare che gli stessi esprimono nel modo più chiaro, concretizzandoli, gli atti di cooperazione e coordinamento sulle interferenze definiti nel DUVRI.

ALLEGATO XV

Contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili

1. DISPOSIZIONI GENERALI

1. - Definizioni e termini di efficacia

1.1.1. Ai fini del presente allegato si intendono per: (...)

m) costi della sicurezza: i costi indicati all'articolo 100 [Art. 100. Piano di sicurezza e di coordinamento

1. Il piano e' costituito da una relazione tecnica e prescrizioni correlate alla complessita' dell'opera da realizzare ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione, atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i rischi particolari di cui all'allegato XI, nonche' la stima dei costi di cui al punto 4 dell'allegato XV. Il piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e' corredato da tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria sull'organizzazione del cantiere e, ove la particolarita' dell'opera lo richieda, una tavola tecnica sugli scavi. I contenuti minimi del piano di sicurezza e di coordinamento e l'indicazione della stima dei costi della sicurezza sono definiti all'allegato XV., nonche' gli oneri indicati all'articolo 131 del D.Lgs. 163/2006 e successive modifiche.

2. - PIANO DI SICUREZZA E DI COORDINAMENTO

2.1. - Contenuti minimi

2.1.1. Il PSC e' specifico per ogni singolo cantiere temporaneo o mobile e di concreta fattibilita'; i suoi contenuti sono il risultato di scelte progettuali ed organizzative conformi alle prescrizioni dell'articolo 15 del presente decreto.

2.1.2. Il PSC contiene almeno i seguenti elementi: (...)

l) la stima dei costi della sicurezza, ai sensi del punto 4.1.

4. - STIMA DEI COSTI DELLA SICUREZZA

4.1. - Stima dei costi della sicurezza

4.1.1. Ove e' prevista la redazione del PSC ai sensi del Titolo IV, Capo I, del presente decreto, nei costi della sicurezza vanno stimati, per tutta la durata delle lavorazioni previste nel cantiere, i costi:

- a) degli apprestamenti previsti nel PSC;
- b) delle misure preventive e protettive e dei dispositivi di protezione individuale eventualmente previsti nel PSC per lavorazioni interferenti;
- c) degli impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, degli impianti antincendio, degli impianti di evacuazione fumi;
- d) dei mezzi e servizi di protezione collettiva;
- e) delle procedure contenute nel PSC e previste per specifici motivi di sicurezza;
- f) degli eventuali interventi finalizzati alla sicurezza e richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti;
- g) delle misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva.

4.1.2. Per le opere rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 163 del 12 aprile 2006 e successive modifiche e per le quali non e' prevista la redazione del PSC ai sensi del Titolo IV Capo I, del presente decreto, le amministrazioni appaltanti, nei costi della sicurezza stimano, per tutta la durata delle lavorazioni previste nel cantiere, i costi delle misure preventive e protettive finalizzate alla sicurezza e salute dei lavoratori.

4.1.3. La stima dovra' essere congrua, analitica per voci singole, a corpo o a misura, riferita ad elenchi prezzi standard o specializzati, oppure basata su prezziari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente; nel caso in cui un elenco prezzi non sia applicabile o non disponibile, si fara' riferimento ad analisi costi complete e desunte da indagini di mercato. Le singole voci dei costi della sicurezza vanno calcolate considerando il loro costo di utilizzo per il cantiere interessato che comprende, quando applicabile, la posa in opera ed il successivo smontaggio, l'eventuale manutenzione e l'ammortamento.

4.1.4. I costi della sicurezza così individuati, sono compresi nell'importo totale dei lavori, ed individuano la parte del costo dell'opera da non assoggettare a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici.

4.1.5. Per la stima dei costi della sicurezza relativi a lavori che si rendono necessari a causa di varianti in corso d'opera previste dall'articolo 132 del D.Lgs. n. 163 del 12 aprile 2006 e successive modifiche, o dovuti alle variazioni previste dagli articoli 1659, 1660, 1661 e 1664, secondo comma, del codice civile, si applicano le disposizioni contenute nei punti 4.1.1, 4.1.2 e 4.1.3. I costi della sicurezza così individuati, sono compresi nell'importo totale della variante, ed individuano la parte del costo dell'opera da non assoggettare a ribasso.

4.1.6. Il direttore dei lavori liquida l'importo relativo ai costi della sicurezza previsti in base allo stato di avanzamento lavori, previa approvazione da parte del coordinatore per l'esecuzione dei lavori quando previsto.

Allegato XV.1

Elenco indicativo e non esauriente degli elementi essenziali utili alla definizione dei contenuti del PSC di cui al punto 2.1.2.

1. Gli apprestamenti comprendono: ponteggi; trabattelli; ponti su cavalletti; impalcati; parapetti; andatoie; passerelle; armature delle pareti degli scavi; gabinetti; locali per lavarsi; spogliatoi; refettori; locali di ricovero e di riposo; dormitori; camere di medicazione; infermerie; recinzioni di cantiere.

2. Le attrezzature comprendono: centrali e impianti di betonaggio; betoniere; grù; autogrù; argani; elevatori; macchine movimento terra; macchine movimento terra speciali e derivate; seghe circolari; piegaferrì; impianti elettrici di cantiere; impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche; impianti antincendio; impianti di evacuazione fumi; impianti di adduzione di acqua, gas, ed energia di qualsiasi tipo; impianti fognari.

3. Le infrastrutture comprendono: viabilità principale di cantiere per mezzi meccanici; percorsi pedonali; aree di deposito materiali, attrezzature e rifiuti di cantiere.

4. I mezzi e servizi di protezione collettiva comprendono: segnaletica di sicurezza; avvisatori acustici; attrezzature per primo soccorso; illuminazione di emergenza; mezzi estinguenti; servizi di gestione delle emergenze.

28. Cantieri mobili e temporanei

28.1 La Direttiva Cantieri 92/57/CEE

28.1.1. Aspetti generali

La Comunità Europea ha affrontato il tema complesso della sicurezza nei cantieri con una specifica direttiva finalizzata al miglioramento della salute e sicurezza nel pericoloso settore dei lavori di cantiere: "DIRETTIVA 92/57/CEE DEL CONSIGLIO del 24 giugno 1992 riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare

nei cantieri temporanei o mobili (ottava direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)”.
Detta direttiva è stata recepita prima col D.Lgs. n. 494/96, e successivamente, con il titolo IV capo I del D.Lgs. n. 81/2008, che ha interamente abrogato il precedente decreto in materia.

Di particolare rilevanza il preambolo della Direttiva cantieri, che enuncia dettagliatamente le ragioni giustificatrici della stessa, e **i principi che devono ispirare i legislatori nazionali nel recepimento e gli interpreti nell'applicazione delle disposizioni nazionali** di recepimento.

Principi talvolta ignorati dal legislatore italiano, che difatti in plurime occasioni è stato condannato dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee per aver maldestramente recepito il testo della stessa nel malcelato tentativo di ridurre l'impatto e l'efficacia prevenzionistica, eliminando illegittimamente taluni obblighi dei committenti (ad es. l'obbligo del coordinatore per la progettazione nei lavori non soggetti a permesso di costruire e di valore inferiore a 100 mila euro).

Il preambolo della direttiva, che deve essere adeguatamente considerato se si vogliono applicare correttamente le disposizioni della normativa italiana di recepimento, prevede quanto segue:

“IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE, ...

*[1] considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti, mediante direttiva, **prescrizioni minime per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;***

[2] considerando che, a norma dell'articolo precitato, le direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

[3] considerando che la comunicazione della Commissione circa il suo programma nel settore della sicurezza, dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro prevede l'adozione di una direttiva intesa a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sui cantieri temporanei o mobili;

[4] considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 21 dicembre 1987 concernente la sicurezza, l'igiene e la salute sul luogo di lavoro, ha preso atto dell'intenzione della Commissione di presentargli a breve termine prescrizioni minime riguardanti i cantieri temporanei o mobili;

*[5] **considerando che i cantieri temporanei o mobili costituiscono un settore di attività che espone i lavoratori a rischi particolarmente elevati;***

*[6] **considerando che le scelte architettoniche e/o organizzative non adeguate o una carente pianificazione dei lavori all'atto della progettazione dell'opera hanno influito su più della metà degli infortuni del lavoro nei cantieri nella Comunità;***

[7] considerando che in ciascuno Stato membro le autorità competenti in materia di sicurezza e di salute sul lavoro devono essere informate, prima dell'inizio dei lavori della realizzazione di lavori la cui importanza supera una determinata soglia;

[8] considerando che, all'atto della realizzazione di un'opera, una carenza di coordinamento in particolare dovuta alla presenza simultanea o successiva di imprese differenti su uno stesso cantiere temporaneo o mobile può comportare un numero elevato di infortuni del lavoro;

*[9] **considerando che risulta pertanto necessario un rafforzamento del coordinamento fra i vari operatori fin dall'elaborazione del progetto e altresì all'atto della realizzazione dell'opera;***

*[10] **considerando che il rispetto delle prescrizioni minime atte a garantire un miglior livello di sicurezza e di salute sui cantieri temporanei o mobili costituisce un imperativo al fine di garantire la sicurezza e la salute di lavoratori;***

*[11] **considerando inoltre che i lavoratori autonomi ed i datori di lavoro, che esercitano essi stessi un'attività professionale su un cantiere temporaneo o mobile, possono con le loro attività mettere in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori;***

[12] considerando pertanto che è necessario estendere ai lavoratori autonomi e ai datori di lavoro, quando esercitano essi stessi un'attività sul cantiere, talune disposizioni pertinenti della direttiva 89/655/CEE del Consiglio ... e della direttiva 89/656/CEE ...;

[13] considerando che la presente direttiva è una direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; che di conseguenza le disposizioni di quest'ultima direttiva si applicano interamente ai cantieri temporanei o mobili, fatte salve disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva;

*[14] considerando che la presente direttiva rappresenta un elemento concreto nell'ambito della realizzazione della **dimensione sociale del mercato interno**, segnatamente per quanto riguarda il campo*

di applicazione della direttiva 89/106/CEE del Consiglio, del 21 dicembre 1988, relativa al ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri concernenti i prodotti da costruzione e per quanto riguarda la materia disciplinata dalla direttiva 89/440/CEE del Consiglio, del 18 luglio 1989, che modifica la direttiva 71/305/CEE che coordina le procedure di applicazione degli appalti di lavori pubblici;

[15] considerando che, a norma della decisione 74/325/CEE, la Commissione consulta il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro, ai fini dell'elaborazione di proposte in questo settore ..”.

I diversi considerando riportati individuano l'intenzione del legislatore comunitario di porre rimedio alla peculiare pericolosità del lavoro nei cantieri sulla base di alcuni punti fermi derivanti dall'esperienza: **innanzitutto la sicurezza nel cantiere deve fondarsi su una precisa pianificazione delle misure necessarie fin dalla fase della progettazione.**

28.1.2. Il valore giuridico delle Direttive

Nell'ambito del diritto comunitario viene detto Direttiva dell'Unione Europea uno degli atti che il Parlamento europeo congiuntamente con il Consiglio e la Commissione può adottare per l'assolvimento dei compiti previsti dal Trattato che istituisce la Comunità Europea.

È così definita nel Trattato: « **La direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi** » (art. 288 del Trattato UE – TFUE, 3° comma)

La Direttiva è dunque **strumento di armonizzazione** è un atto normativo rivolto allo Stato, obbligatorio quanto al risultato da raggiungere ma con forme e mezzi rimessi alla discrezionalità dello Stato medesimo (ad esempio La L. 9 marzo 1989, n. 86 (legge comunitaria annuale) e successive modificazioni ha previsto - ai fini di garantire l'adempimento costante agli obblighi comunitari - l'emanazione di regolamenti di attuazione delle direttive comunitarie e meccanismi di delega legislativa).

La direttiva è obbligatoria in tutti i suoi elementi, proprio come i regolamenti, ma lascia spazio all'iniziativa legislativa di ogni stato cui è diretta: pertanto è obbligatorio il principio e il fine fissato in ambito comunitario, ma poi lo stato ha la facoltà di disciplinare la materia coi mezzi che ritiene più idonei (obbligo di risultato). La libertà dello stato non è assoluta in quanto deve garantire l'effetto voluto dalla Comunità, se ad esempio deve modificare una materia disciplinata da fonti primarie (leggi e atti aventi "forza di legge") non può farlo attraverso fonti regolamentari.

Allo Stato è inoltre posto un obbligo di standstill (buona fede), con divieto di pregiudicarne il risultato: durante il termine di attuazione non può adottare atti in contrasto con gli obiettivi della direttiva. Lo Stato deve inoltre, in fase di recepimento, comunicare la forma e i mezzi attraverso i quali la direttiva è stata recepita sì da permettere, nel caso, alla Corte di Giustizia di valutare se i mezzi adottati corrispondono al principio di certezza del diritto.

La Direttiva soggiace, infatti, alla cosiddetta teoria dell'estoppel [l'estoppel è un istituto di common law secondo il quale a una parte in causa è vietato prendere vantaggio da dichiarazioni contraddittorie che abbiano creato aspettative verso altri soggetti.] **perché lo Stato che non l'ha correttamente e/o tempestivamente trasposta nella legislazione interna non può comunque continuare ad applicare la propria normativa non conforme alla Direttiva stessa.**

In tal senso la Corte di Giustizia ha precisato (Corte di Giustizia, sent. 19 gennaio 1982, C-8/81, Becker) che se la Direttiva risulta dettagliata e particolareggiata [con contenuto - cioè - precettivo, chiaro, preciso, incondizionato (teoria di elaborazione francese dell'"atto chiaro" secondo cui il rinvio pregiudiziale sarebbe superfluo laddove il diritto comunitario si imponesse con una evidenza tale da lasciar posto ad alcun dubbio ragionevole per risolvere la controversia)] assume effetto diretto (self-executing) con possibilità del privato di farla valere contro lo Stato ed il giudice di applicarla immediatamente opponendola alla norma interna incompatibile ("effetto verticale").

La Direttiva non è invece immediatamente operativa nei rapporti tra privati (“effetto orizzontale”) nonostante taluni temperamenti operati al riguardo dalla giurisprudenza italiana. L’evoluzione giuslavoristica - ad esempio - ha posto l’accento - più che sulla qualità delle parti - sulla natura degli interessi tutelati disapplicando l’art. 9 della L. 3 maggio 1985, n. 204 (divieto di esercizio dall’attività per gli agenti non iscritti all’albo) per contrasto con la Direttiva n. 86/653/CEE del 18 dicembre 1986, ritenendola normativa facente capo ad un interesse pubblico in vista del quale risultava limitata l’autonomia privata (Cass. n. 4817/1999).

Se il giudice comunitario non avesse esteso l’efficacia della Direttiva in questi termini, la violazione operata dallo Stato attraverso l’inadempimento sarebbe rimasta impunita, fatta salva la sua responsabilità a livello comunitario (il controllo di conformità al diritto comunitario trovando ulteriore rafforzamento sul piano sanzionatorio attraverso la procedura di infrazione).

Alternativo in funzione di denuncia di incompatibilità della legge interna rispetto al diritto comunitario è il mezzo della segnalazione alla Commissione per l’apertura di “procedura di infrazione” a carico di Stato membro inadempiente. La procedura è attivata dalla Commissione su impulso di associazioni e/o cittadini, ovvero su denuncia di altro Stato per la mancata attuazione di obblighi comunitari di regola traducentesi nella intempestiva o non corretta trasposizione di una Direttiva ovvero nella mancata esecuzione di sentenze della giustizia comunitaria. Si sviluppa in una fase precontenziosa che inizia con una lettera di contestazione dell’addebito (messa in mora) e quindi - dopo le osservazioni dello Stato ove ritenute insufficienti - si esaurisce in un parere motivato specificante l’addebito ed il termine per porvi fine. Se lo Stato non si adegua, la Commissione ricorre alla Corte di Giustizia che può emettere misure cautelari (art. 243 del Trattato CE), ivi compresa l’ingiunzione a sospendere la prassi amministrativa o la normativa contrastante e quindi pronuncia sentenza dichiarativa che attesta l’inadempimento dello Stato agli obblighi comunitari. In caso di perdurante inadempimento si riattiva la procedura di infrazione pervenendosi alla cosiddetta “doppia condanna” (metà sono italiane) comportante l’imposizione di sanzioni pecuniarie (come previsto dal Trattato di Maastricht a modifica dell’art. 228 del Trattato CE). Innumerevoli le procedure di infrazione avviate contro l’Italia.

In ogni caso il giudice nazionale dovrà sempre privilegiare l’interpretazione conforme della norma interna alla Direttiva, sia stata o meno recepita nell’ordinamento (Corte di Giustizia, sent. 13 novembre 1990, C-106/89, Merleasing), così come dovrà tener conto - sempre a fini interpretativi - delle Raccomandazioni, quantunque atti non vincolanti rivolti agli Stati con invito a conformarsi ad un certo comportamento (Corte di Giustizia, sent. 13 dicembre 1989, C-322/88, Grimaldi).

28.2 Il campo d'applicazione del Titolo IV Capo I del D.Lgs. n. 81/2008

Il titolo IV capo I del D. Lgs. n. 81/2008 recepisce la Direttiva 92/57/CEE e reca **“Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili”**.

Si applica nei casi indicati dall'**articolo 88 del D. Lgs. n. 81/2008**, che ne definisce il Campo di applicazione:

*“1. Il presente capo contiene **disposizioni specifiche** relative alle misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili quali definiti all’articolo 89, comma 1, lettera a).*

2. Le disposizioni del presente capo non si applicano:

a) ai lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali;

b) ai lavori svolti negli impianti connessi alle attività minerarie esistenti entro il perimetro dei permessi di ricerca, delle concessioni o delle autorizzazioni;

c) ai lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera: gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi e utensili destinati alla coltivazione della miniera, le opere e gli impianti destinati all’arricchimento dei minerali, anche se ubicati fuori del perimetro delle concessioni;

- d) ai lavori di frantumazione, vagliatura, squadratura e trasporto dei prodotti delle cave ed alle operazioni di caricamento di tali prodotti dai piazzali;
- e) alle attività di prospezione, ricerca, coltivazione e stoccaggio degli idrocarburi liquidi e gassosi nel territorio nazionale, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale e nelle altre aree sottomarine comunque soggette ai poteri dello Stato;
- f) ai lavori svolti in mare;
- g) alle attività svolte in studi teatrali, cinematografici, televisivi o in altri luoghi in cui si effettuino riprese, purché tali attività non implicino l'allestimento di un cantiere temporaneo o mobile;
- g-bis) ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X;
- g-ter), alle attività di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X".

L'Allegato X, recante "elenco dei lavori edili o di ingegneria civile" di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a), consente di definire compiutamente il campo di applicazione del Titolo IV capo I, ma anche dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 che è norma generale che però si definisce agevolmente appunto nel suo campo d'applicazione per differenza con il combinato disposto dell'art. 88 e dell'allegato X (ovvero rientra nel campo d'applicazione dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 tutto ciò che non rientra nel titolo IV Capo I):

*"1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di **opere fisse**, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese **le parti strutturali** delle linee elettriche e **le parti strutturali** degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.*

2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile".

La Circolare Ministeriale 5 marzo 1998, n. 30, chiarisce che la definizione di «impianti" (rientranti nella disciplina legislativa speciale dei cantieri mobili e temporanei) deve essere riferita agli impianti tecnologici asserviti ad opere edili o di genio civile e non anche ad impianti connessi alla produzione industriale, agricola o di servizi, che non rientrano nel campo d'applicazione del D. Lgs. n. 494/96 [ora titolo IV capo I del D.Lgs. n. 81/2008]. Per tali attività di manutenzione di impianti connessi alla produzione industriale, agricola o di servizi si applicheranno gli "specifici obblighi di tutela a carico dei datori di lavoro committenti stabiliti nel D.Lgs. 626/94, all'art. 7 [ora D.Lgs. n. 81 art. 26], il quale impone azioni preventive in merito alla verifica dei requisiti tecnico professionali dei fornitori e degli appaltatori e all'informazione, cooperazione e coordinamento sia a carico dei datori di lavoro committenti sia a carico dei datori di lavoro appaltatori e dei lavoratori autonomi. Tale normativa trova senz'altro applicazione anche alle attività di manutenzione degli impianti di produzione industriale, agricola o di servizi".

La Corte di Cassazione ha assunto una decisione solo apparentemente contrastante con tale principio, perchè in realtà l'operazione relativa al montaggio di un impianto industriale avveniva in un contesto nel quale l'impianto stesso era stato edificato ex novo, con lavori edili inclusi scavi, e con permanenza di situazione di cantiere:

SSecondo la Cassazione le norme di legge italiane di recepimento della Direttiva Cantieri – 92/57/CEE – si applicano anche nel caso del montaggio di opere fisse di tipo metallico, quale il componente di un impianto industriale, purché esso sia svolto per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

Cassazione Sezione IV Penale – Sentenza n. 5075 del 9 febbraio 2010 (u. p. 28/1/2010) – Pres. Mocali – Est. Marinelli – P.M. Fraticelli – Ric. S. G.

La vicenda processuale riguarda il montaggio di un componente di un impianto di zincatura, operazione non ritenuta dal ricorrente rientrante nei lavori sottoposti alla applicazione delle

disposizioni della cosiddetta "Direttiva Cantieri" – 92/57/CEE – ed in particolare l'obbligo della nomina del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione la cui assenza è stata considerata dalla Corte di Cassazione determinante ai fini del verificarsi dell'infortunio mortale accaduto in un cantiere edile.

Fatto e Diritto

Il responsabile dei lavori di un cantiere temporaneo o mobile è stato tratto a giudizio davanti al Tribunale per rispondere del reato di cui agli articoli 113 e 589 c.p. per avere, in concorso con il preposto dell'impresa esecutrice, cagionato **la morte di un dipendente rimasto infortunato mentre era intento, a mezzo di un paranco, a sollevare un induttore, infortunio verificatosi a causa della caduta del carico dovuto alla rottura della corda con la quale lo stesso era stato agganciato all'apparecchio di sollevamento.** Al responsabile dei lavori è stato contestato di avere consentito l'esecuzione dei lavori nel cantiere in cui si è verificato l'evento, senza che fosse presente un coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione e di non aver quindi assicurata la necessaria attività di controllo del cantiere stesso, contrariamente a quanto stabilito dall'articolo 3, comma 4) del D. Lgs. n. 494/1996 [ora art. 90 commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 81/2008] consentendo così che il lavoratore finisse per essere schiacciato dall'induttore che si è richiuso cadendo.

Il Tribunale ha condannato gli imputati alla pena di mesi 4 di reclusione ciascuno e alle spese di giudizio, pena condonata nella misura di anni 3, ed aveva altresì condannato gli stessi al risarcimento dei danni subiti dalle parti civili da liquidarsi in separata sede, concedendo una provvisoria di euro 15.000 per ciascuna parte civile.

Contro la decisione del Tribunale i difensori degli imputati hanno fatto ricorso alla Corte di Appello la quale, in parziale riforma della sentenza emessa dal Tribunale stesso, ha assolto il preposto della società dall'imputazione ascrittagli, per non avere commesso il fatto, ed ha convertito, d'altro canto, la pena inflitta al responsabile dei lavori nella multa di euro 4.560,00.

Successivamente il responsabile dei lavori ha presentato ricorso contro la sentenza della Corte d'Appello alla Corte di Cassazione chiedendo alla stessa di annullare la sentenza medesima. Il ricorrente ha motivato il ricorso **facendo presente che il D. Lgs. n. 494/1996, vigente all'epoca dell'infortunio, ha definito, con l'articolo 1 comma 1, il cantiere temporaneo o mobile come "qualunque luogo in cui si effettuino lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato 1" dello stesso D. Lgs. n. 494/1996 e che l'allegato 1 stesso è stato poi totalmente modificato dal D. Lgs. n. 528/1999 non equiparando più il montaggio o smontaggio di impianti ai lavori edili o di ingegneria civile.** Secondo il ricorrente, quindi, il montaggio degli impianti industriali era da escludersi dall'applicazione del D. Lgs. n. 494/1996 [ora titolo IV capo I D.Lgs. n. 81/2008] e che allo stesso decreto ci si doveva conformare solo quando tali lavori fossero svolti contestualmente nello stesso luogo di lavoro nel quale sono in corso lavori edili o di ingegneria civile.

Faceva inoltre rilevare il ricorrente che i lavori di edificazione erano terminati così come erano terminati anche i lavori di montaggio degli impianti essendo rimasta al momento dell'infortunio da effettuare solo l'operazione di sigillatura degli induttori alla vasca di zincatura, operazione questa che, essendo un assemblaggio di due parti di un impianto, non aveva nulla a che vedere con la normativa sopraindicata.

Il responsabile dei lavori, essendo quindi conclusi i lavori soggetti alla disciplina dal D. Lgs. n. 494/1996, non rivestiva più tale qualifica che era cessata qualche giorno prima dell'infortunio e non rivestiva più quindi la posizione di garanzia per la quale era stato condannato. Secondo il ricorrente, ancora, ai sensi dell'articolo 3 comma 4 del D. Lgs. n. 494/1996, il responsabile dei lavori era tenuto alla nomina del coordinatore per l'esecuzione quando nel cantiere era prevista la presenza di più imprese, presentandosi in tale caso la necessità di nominare una figura professionale per gestire quei rischi aggiuntivi dovuti all'interferenza che potessero crearsi tra attività facenti capo a diverse imprese che operano nello stesso cantiere. Nel caso in esame, invece, all'atto della sigillatura degli induttori della vasca di zincatura operava in cantiere un'unica impresa, alle cui dipendenze operava il lavoratore infortunato, ed i rischi presenti erano i rischi propri dell'azienda alle dipendenze della quale lavorava l'infortunato e non i rischi dovuti alla presenza in cantiere di altre imprese, circostanza questa che avrebbe sì comportata la configurabilità di una posizione di garanzia in capo al coordinatore in fase di esecuzione.

La decisione

La Corte di Cassazione ha ritenuto infondato ed ha rigettato il ricorso presentato in quanto non ha condivisa la linea difensiva dell'imputato in merito alla non applicabilità al caso del D. Lgs. n. 494/1996. "Come hanno correttamente fatto rilevare i Giudici della Corte di Appello nella sentenza impugnata, infatti," ha sostenuto la Sez. IV, "il cit. Decreto Legislativo, articolo 2 è stato modificato dal successivo Decreto Legislativo n. 528 del 1999, **ma tale modifica ne ha, contrariamente a quanto ritenuto dal ricorrente, ampliato l'ambito di applicazione, prevedendo nell'articolo 21 la modifica all'allegato 1 del Decreto**

Legislativo n. 494 del 1996, includendovi anche “gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile”. Pertanto i lavori in corso quando si verificò il sinistro, che consistevano nella realizzazione di una vasca e nel montaggio di opere fisse di tipo metallico rientrano nella previsione della disposizione di cui sopra”.

In merito alla circostanza poi posta in evidenza e riguardante la presenza di una sola impresa al momento dell'evento infortunistico, la suprema Corte ha osservato che “nel cantiere era in corso la prima manutenzione della struttura, antecedente alla sua consegna. Si procedeva quindi, come correttamente hanno rilevato i Giudici della Corte di Appello, in una situazione non protocollata quanto a modalità di intervento nella compresenza di più imprese, in un contesto quindi chiaramente pericoloso, in considerazione del disordine del cantiere, in cui i lavoratori della ditta in azione in quel momento potevano facilmente reperire materiali residuati dalla lavorazione di altre imprese”, situazione questa che si è puntualmente verificata allorquando l'infortunato ha deciso di usare una corda in fibre tessili artificiali, abbandonata in seguito a precedenti lavorazioni, con la conseguenza di finire schiacciato dall'induttore richiusosi al momento dello spezzarsi della braca che non ha retto alla tensione.

“È evidente pertanto” prosegue la Sez. IV, “che nella fattispecie di cui è causa, nel cantiere si registrava la convivenza di più imprese, anche se eventualmente non materialmente presenti al momento del fatto. Anzi, le circostanze in cui si è verificato l'infortunio erano particolarmente pericolose; in relazione alla particolare fase della lavorazione, che richiedeva la vigilanza del coordinatore per l'esecuzione, che doveva dare le specifiche disposizioni, sia finalizzate ad assicurare il controllo alle squadre di operai, sia finalizzate a rendere effettiva la pulizia del cantiere, specialmente in un momento in cui si doveva provvedere alla prima manutenzione di un'opera che veniva consegnata con ritardo, in un cantiere reso particolarmente disordinato a causa della compresenza di più imprese”. “Neppure può condividersi l'assunto del ricorrente” prosegue la Sez. IV, “secondo cui il (lavoratore) avrebbe posto in essere una condotta assolutamente imprevedibile, tale da costituire da sola la causa dell'incidente, decidendo, nonostante l'avviso contrario dei colleghi, di utilizzare la corda rinvenuta nel cantiere, mentre nel deposito della società per cui lavorava vi erano gli strumenti necessari ad operare in sicurezza, quali funi di acciaio e catene”.

“Se pure è ravvisabile un concorso di colpa della vittima”, conclude la suprema Corte, “al (lavoratore), nonostante si trovasse in una fase di lavorazione assolutamente delicata, è stato consentito di lavorare in assenza del coordinatore per l'esecuzione che desse le corrette prescrizioni anche per assicurare la pulizia del cantiere e comunque in assenza di un sovraordinato che gli desse le dovute istruzioni e valutasse l'idoneità degli strumenti che si era procacciato, sebbene, sul piano della colpa specifica, a prescindere anche dalla applicazione del Decreto Legislativo n. 494 del 1996, il S., nella sua qualità di responsabile dei lavori, fosse tenuto, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., a preservare l'incolumità fisica del dipendente”.

Cassazione Sezione IV Penale – Sentenza n. 5075 del 9 febbraio 2010 (u. p. 28/1/2010) – Pres. Mocali – Est. Marinelli – P.M. Fraticelli – Ric. S. G. – La Direttiva Cantieri si applica anche nel caso del montaggio di opere fisse di tipo metallico, quale il componente di un impianto industriale, purché esso sia svolto per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

Con il D.Lgs. n. 81/2008 è stato abrogato il D.Lgs. 494/96, sostituito dal Titolo IV Capo I del Testo Unico.

28.3 Aspetti fondamentali del D.Lgs. n. 81/2008 Titolo IV Capo I: l'idoneità tecnico professionale

28.3.1. Priorità della verifica

Il Titolo IV capo I pone come centro di gravità della sicurezza nel cantiere da un lato il Committente (e solo eventualmente il Responsabile dei lavori se nominato e, secondo la recente giurisprudenza della Cassazione, se dotato tramite idonea delega di funzioni - ad esempio tramite procura speciale dei più ampi poteri di gestione-organizzazione e controllo nonché di autonomia di spesa in relazione al cantiere oggetto della delega stessa), e l'impresa affidataria di cui si dirà oltre.

Per quanto riguarda la **idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria (sia essa anche esecutrice oppure non esecutrice), delle imprese esecutrici (appaltatrici e subappaltatrici) e dei lavoratori autonomi**, il committente o il responsabile dei lavori, ai sensi dell'**art. 90 comma 9 lettera a) del D.Lgs. n. 81/2008**, è sempre tenuto a verificarne, a pena di sanzione penale dell'arresto o dell'ammenda, in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità specificate nell'**allegato XVII**, senza però

mai dimenticare che la **idoneità tecnico-professionale** è esplicitamente definita come **“il possesso di capacità organizzative, nonché di disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento alla realizzazione dell’opera”** (art. 89 D.Lgs. n. 81/2008). Ciò significa che è necessario fare due cose:

1) chiedersi sempre **se le imprese selezionate siano effettivamente in grado di rispettare integralmente tutte le prescrizioni di sicurezza contenute nel Psc**, che le riguardano direttamente se imprese esecutrici e indirettamente se imprese affidatarie non esecutrici che devono verificare ai sensi dell'art. 97 d.lgs. n. 81/2008, PSC alla mano, la sicurezza dei lavori affidati nonché il rispetto dell'intero d.lgs. n. 81/2008;

2) verificare il possesso di tutti i requisiti di cui all'allegato XVII al D.Lgs. n. 81/2008, ovvero richiedere ai soggetti obbligati la esibizione al committente o al responsabile dei lavori oppure all'impresa affidataria che ha affidato i lavori della documentazione attestare la specifica idoneità tecnico-professionale per gli specifici lavori da svolgere, consistente, **fino al 20 agosto 2009, nell' "esibizione" almeno:**

a) la iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;

b) il documento di valutazione dei rischi o l'autocertificazione dei rischi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008;

c) una specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 di macchine, attrezzature e opere provvisionali;

d) un elenco dei dispositivi di protezione individuale forniti ai lavoratori;

e) la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza e del medico competente quando necessario;

f) il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

g) gli attestati inerenti la formazione delle suddette figure e dei lavoratori prevista dal D.Lgs. n. 81/2008;

h) un elenco dei lavoratori risultanti dal libro matricola con la relativa idoneità sanitaria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008;

i) il documento unico di regolarità contributiva;

l) una dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008;

mentre per quanto riguarda i **lavoratori autonomi** questi devono esibire almeno:

a) l'iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;

b) una specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 di macchine, attrezzature e opere provvisionali;

c) un elenco dei dispositivi di protezione individuale in dotazione;

d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove previsti dal D.Lgs. n. 81/2008;

e) il documento unico di regolarità contributiva.

28.3.1. La verifica degli autonomi secondo la Procura di Torino: “Verifica dell'idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi nell'ambito del Titolo IV del DLgs 81/08 (articolo 90, comma 9)

Le modifiche introdotte dal DLgs 106/09 all'allegato XVII che indica tra i documenti da esibire da parte del lavoratore autonomo gli “attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal presente decreto legislativo” non cambiano gli obblighi del committente (o del responsabile dei lavori). **Quindi: se da un lato la sorveglianza sanitaria, e la partecipazione a corsi di formazione, costituisce una facoltà del lavoratore autonomo, dall'altro il tenore dell'Allegato XVII porta a ritenere vincolante l'esibizione della relativa documentazione al committente ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale. Con la conseguenza che un lavoratore autonomo può anche non sottoporsi a sorveglianza sanitaria e non partecipare a corsi di formazione, ma in tal caso un committente di lavori edili o di ingegneria civile non può legittimamente affidargli tali lavori.**

A tale proposito il Dott. Guariniello osserva come le più recenti pronunce della Corte di Cassazione si rivolgono con particolare attenzione agli **obblighi di verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi posti a carico del committente (o del responsabile dei lavori)** e di conseguenza **la necessità che gli organi di vigilanza indaghino questi aspetti in particolare nei casi di infortunio sul lavoro** [Verbale della riunione tenutasi presso la Procura della Repubblica di Torino in data 18/12/2009].

28.3.3. Verifica dopo il D.Lgs. n. 106/2009

Il Committente, inoltre, è sempre responsabile della idoneità tecnico professionale delle imprese esecutrici.

Successivamente il D.Lgs. n. 106/2009 ha riscritto l'allegato XVII del D.Lgs. n. 81/2008, riducendo alcune richieste normative, anche se ovviamente i committenti sono in ogni caso liberi di provvedere alla verifica dell'idoneità continuando a richiedere tutto quello che era previsto dalla precedente versione dell'allegato, dato che si tratta di attestazioni di avvenuto adempimento di obblighi comunque vigenti e obbligatori per tutte le imprese che desiderano operare legalmente nei cantieri, e la cui mancanza espone al rischio di sospensione dell'attività del cantiere ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008. Dal 20 agosto 2009 l'allegato è stato così riformulato:

“IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

01. Le imprese affidatarie dovranno indicare al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricato per l'assolvimento dei compiti di cui all'articolo 97.

1. Ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale le imprese esecutrici nonché le imprese affidatarie, ove utilizzino anche proprio personale, macchine o attrezzature per l'esecuzione dell'opera appaltata, dovranno esibire al committente o al responsabile dei lavori almeno:

a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto

b) documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) o autocertificazione di cui all'articolo 29, comma 5, del presente decreto legislativo

c) documento unico di regolarità contributiva “di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007;

d) dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del presente decreto legislativo

2. I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno:

a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto

b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisorie

c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione

d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria “ove espressamente” previsti dal presente decreto legislativo

e) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007

“3. In caso di sub-appalto il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica l'idoneità tecnico professionale dei sub appaltatori con gli stessi criteri di cui al precedente punto 1 e dei lavoratori autonomi con gli stessi

criteri di cui al precedente punto 2”.

Questo obbligo di verifica dell'idoneità tecnico professionale richiede il massimo di attenzione, cautela e professionalità da parte del committente tenendo conto in particolare che le modalità di all'allegato XVII non esauriscono l'obbligo di verifica, posto che detta verifica riguarda il concetto così definito dall'art. 89 c. 1 d.lgs. n. 81/2008: “l) idoneità tecnico-professionale: **possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare**”.

Questo significa che **una mera verifica documentale è insufficiente, una verifica limitata alle modalità documentali non esonera il committente dalla responsabilità di aver scelto in modo negligente l'appaltatore** (cfr. art. 43 codice penale ai sensi del quale “il delitto: ...è colposo, o contro l'intenzione quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline”), e dunque la verifica dell'idoneità tecnico-professionale deve estendersi alla verifica diligente e perita della effettiva capacità tecnico professionale della parte contraente di svolgere i lavori commissionati in modo sicuro, rispettosi del PSC e non lesivo dell'integrità psicofisica altrui.

In tal senso la **Cassazione è perentoria nell'affermare la necessità di una verifica dell'idoneità tecnico-professionale non limitata al solo aspetto documentale: “in materia di responsabilità colposa, il committente di lavori dati in appalto deve adeguare la sua condotta a due fondamentali regole di diligenza e prudenza: a) scegliere l'appaltatore e più in genere il soggetto al quale affidare l'incarico, accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche della capacità tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa (...)”** [Cassazione Penale, Sez. IV, 19 aprile 2010, n. 15081]. Occorre notare, ai sensi del punto 01 dell'allegato XVII in disposto combinato con l'articolo 90 comma 9 lettera a del D.Lgs. n. 81/2008, che è vietato affidare contratti di appalto ad imprese affidatarie, siano esse esecutrici o non esecutrici, che non indichino “**al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricato per l'assolvimento dei compiti di cui all'articolo 97**”. La mancata indicazione da parte dell'impresa affidataria di tale nominativo costituisce omissione da parte del committente dell'accertamento obbligatorio dell'idoneità tecnico professionale di cui all'art. 90 comma 9 lett. a dlgs. 81/2008, ed è sanzionato con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro a carico del committente o del responsabile dei lavori. Di fatto l'impresa affidataria diventa **il centro di gravità e il fulcro delle posizioni di garanzia della sicurezza nei cantieri**. Questa disposizione rende impossibile, in modo legalmente valido, l'affidamento di contratti di appalto ad imprese che si limitano solamente a subappaltare tutti i lavori, perchè perlomeno la verifica continua di tutte le condizioni di sicurezza attraverso specifici incaricati è un obbligo penalmente sanzionato a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria, che è pure obbligato, si veda oltre, a frequentare corsi specifici in materia di sicurezza del lavoro.

2.3.1.3. Gli obblighi del Committente, o del responsabile dei lavori, se nominato

2.3.1.3.1 Aspetti generali

2.3.1.3.1 .1 Analisi degli obblighi

Ai sensi dell'art. 88 del D.Lgs. n. 81/2008 e nell'ambito di applicazione del titolo IV Capo I dello stesso decreto **il committente è il “soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione”**; inoltre “nel caso di appalto di opera pubblica il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto”.

Il committente deve essere una persona fisica, in quanto titolare di obblighi penalmente sanzionabili e, nell'ambito delle persone giuridiche pubbliche o private, tale persona deve essere individuata nel soggetto legittimato alla firma dei contratti di appalto per l'esecuzione dei lavori.

Gli obblighi fondamentali del committente (art. 90 e art. 100 dlgs. 81/2008) o del responsabile dei lavori se nominato, sono i seguenti:

1 - "il committente, nelle fasi di progettazione dell'opera si attiene ai principi e alle misure generali di tutela di cui all'art. 15 del D.Lgs. 81/2008" (in particolare "al momento delle scelte architettoniche, tecniche ed organizzative per pianificare i vari lavori o fasi di lavoro da svolgersi simultaneamente o in successione" e "**all'atto della previsione della durata dei lavori o fasi di lavoro**"): nel caso di lavori pubblici tutto ciò "avviene nel rispetto degli obblighi in carico al responsabile del procedimento e al progettista";

Previsione numero imprese

"Per quanto riguarda la previsione che il committente deve compiere al momento dell'affidamento dell'incarico di progettazione, circa il numero di imprese di cui si prevede la presenza in cantiere, si deve senz'altro trattare di una "**previsione ragionevole**" rispetto all'**importanza dei lavori da eseguire**, ma è evidente come la prova di una previsione "irragionevole" porti gli organi inquirenti a muoversi su un terreno insidioso, dovendosi dimostrare attraverso elementi oggettivi che non era possibile prevedere che i lavori potessero essere eseguiti da una sola impresa e/o da lavoratori autonomi" [Verbale della riunione tenutasi presso la Procura della Repubblica di Torino in data 12/4/2010];

2 - il committente o il responsabile dei lavori, nella fase di progettazione dell'opera, "**prende in considerazione**" il **Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC)** e il fascicolo dell'opera ("il committente deve aggiornare il fascicolo a seguito di eventuali modifiche intervenute in un'opera nel corso della sua esistenza");

3 - "nei cantieri in cui è **prevista** la presenza di **più imprese esecutrici, anche non contemporanea**, e anche nei casi di coincidenza con l'impresa esecutrice", il committente deve: designare il **coordinatore in fase di progettazione (CSP) contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione** ("in caso di lavori privati non soggetti a permesso di costruire e di valore inferiore a 100 mila euro non vige tale obbligo", ma detta precisazione, art. 90 c. 11 D.Lgs. n. 81/2008, è stata dichiarata dalla Corte di Giustizia Europea in contrasto insanabile con la direttiva cantieri, e quindi annullata) e designare il **coordinatore in fase di esecuzione (CSE)** "**prima dell'affidamento dei lavori**, anche nel caso in cui, dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o di parte di essi sia affidata a una o più imprese;

Computo imprese e lavoratori autonomi

"Il Dott. Guariniello ha chiarito che laddove l'art. 90 comma 3 del DLgs 81/08 fa discendere l'obbligo di nomina del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione "*Nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici...*" **nel computo delle imprese esecutrici non possono essere conteggiati anche i lavoratori autonomi**. Infatti, anche se la definizione di impresa esecutrice (art. 89, comma 1, lettera i-bis) non chiarisce questo aspetto, in questo caso, si deve ritenere che il legislatore non abbia inteso annoverare tra soggetti da computare i lavoratori autonomi in quanto gli stessi non vengono espressamente citati, mentre in altri passi della norma (si veda per tutti l'art. 90, comma 7) il legislatore ha espressamente richiamato in modo disgiunto le imprese affidatarie, le imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi. Da ciò si ricava che se la volontà del legislatore fosse stata quella di conteggiare anche il lavoratori autonomi si sarebbe espresso chiaramente in questo senso.

D'altra parte la Sentenza n. 1770 del 16 gennaio 2009 - Cassazione Sezione IV – pur giudicando su una fattispecie, invero poco chiara, che riguardava due lavoratori autonomi non si pone la specifica questione e quindi, al di là del giudizio finale, non afferma un principio contrario a quanto sopra indicato"[Verbale della riunione tenutasi presso la Procura della Repubblica di Torino in data 12/4/2010].

Giova ricordare che anche nei casi in cui la norma non impone la nomina dei coordinatori trovano comunque applicazione gli altri obblighi del committente definiti dalla norma (ad esempio la verifica dell'idoneità tecnico professionale dell'impresa) e dalla giurisprudenza

(ad esempio mancata informazione sui rischi, ingerenza, ecc.) [**Verbale della riunione tenutasi presso la Procura della Repubblica di Torino in data 12/4/2010**].

4 - il committente deve comunicare alle imprese affidatarie, esecutrici e ai lavoratori autonomi il nominativo del CSP e quello CSE. Tali nominativi devono essere indicati nel cartello di cantiere”.

Inoltre, “anche in caso di affidamento dei lavori a un'unica impresa o a un lavoratore autonomo”, il committente deve:

5. - “verificare l'**idoneità tecnico-professionale** delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare” (in relazione Allegato XVII del Decreto legislativo 81/2008): l'art. 90 comma 9 prevede che “nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari” (Allegato XI) il requisito “si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato e del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti nel succitato Allegato [ma l'eccezione è vanificata dal fatto che usualmente per gli operai di cantiere vige l'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'allegato XI]”;

6 -“chiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), all'INAIL e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti” (anche in questo caso per cantieri con entità presunta inferiore a 200 uomini-giorno e lavori senza rischi particolari valgono regole diverse, autocertificazione, ma l'eccezione è vanificata dal fatto che usualmente per gli operai di cantiere vige l'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'all. XI);

7 - “trasmettere all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi e una dichiarazione di verifica dell'ulteriore documentazione di cui ai precedenti punti ” 5 e 6;

8 - “**trasmettere il PSC** a tutte le imprese invitate a presentare offerte per l'esecuzione dei lavori: in caso di appalto di opera pubblica si considera trasmissione la messa a disposizione del piano a tutti i concorrenti alla gara di appalto”;

9. Il committente deve poi trasmettere, “prima dell'inizio dei lavori, all'azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la **notifica preliminare**” (Allegato XII del D.Lgs. 81/2008), nonché gli eventuali aggiornamenti, nei seguenti casi:

- “cantieri in cui è prevista la presenza, anche non contemporanea, di più imprese, anche nei casi di coincidenza con l'impresa esecutrice;

- cantieri che, inizialmente non soggetti all'obbligo di notifica, ricadono nelle categorie di cui al punto precedente per effetto di varianti sopravvenute in corso d'opera;

- cantieri in cui opera un'unica impresa la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno”.

ALLEGATO XII D.Lgs.n.81/2008 - CONTENUTO DELLA **NOTIFICA PRELIMINARE** di cui all'articolo 99

1. Data della comunicazione.
2. Indirizzo del cantiere.
3. Committente (i) (nome (i), cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).
4. Natura dell'opera.
5. Responsabile (i) dei lavori (nome (i), cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).
6. Coordinatore (i) per quanto riguarda la sicurezza e la salute durante la progettazione dell'opera

(nome

(i), cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).

7. Coordinatore (i) per quanto riguarda la sicurezza e la salute durante la realizzazione dell'opera
(nome

(i), cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).

8. Data presunta d'inizio dei lavori in cantiere.

9. Durata presunta dei lavori in cantiere.

10. Numero massimo presunto dei lavoratori sul cantiere.

11. Numero previsto di imprese e di lavoratori autonomi sul cantiere.

12. Identificazione, codice fiscale o partita IVA, delle imprese già selezionate.

13. Ammontare complessivo presunto dei lavori (€).

10. L'art. 100 comma 6 bis del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che "il committente o il responsabile dei lavori, se nominato, assicura l'attuazione degli obblighi a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria previsti dall'articolo 97, comma 3-bis e 3-ter. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, si applica l'articolo 118, comma 4, secondo periodo, del medesimo decreto legislativo".

Quindi qualora il committente o il responsabile dei lavori affidi incautamente il contratto d'appalto ad una impresa affidataria il cui datore di lavoro, nonché i cui dirigenti e preposti, non siano stati idoneamente formati in materia di igiene e sicurezza al fine di adempiere adeguatamente agli obblighi propri di cui all'art.

97 del D.Lgs. n. 81/2008 commetterà un reato penale punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro.

Va perciò sottolineato ripetutamente l'innovativo obbligo di cui all'art. 97 comma 3-ter, che per la prima volta prevede, a pena di sanzione penale alternativa dell'arresto o ammenda, l'obbligo di formazione persino per i datori di lavoro dell'impresa affidataria, cui specularmente corrisponde l'art. 100 del d.lgs. n. 81/2008 come modificato dal d.lgs. n. 106/2009, il quale a sua volta prevede che il committente o il responsabile dei lavori devono, a pena di sanzione penale dell'arresto o dell'ammenda, garantire il rispetto delle disposizioni citate, anche in materia di formazione, a carico del datore di lavoro, e dei dirigenti e preposti, dell'impresa affidataria, e di ciò se ne dovrà tenere conto in caso di affidamento di lavori nei cantieri.

2.3.1.3.1.2 Esonero di responsabilità

L'articolo 93 c. 1 D.Lgs. n. 81/2008 prevede che il committente è "esonero dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al responsabile dei lavori".

La **designazione del CSP e del CSE** non esonera poi il committente, o il responsabile dei lavori ove nominato, "dalle responsabilità connesse alla verifica dell'adempimento degli obblighi di:

- "redazione del PSC e predisposizione del fascicolo con le caratteristiche dell'opera";

- accertamento dell'applicazione, "da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel PSC e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro;

- controllo dell'idoneità e coerenza con il PSC del POS;

- adeguamento del PSC e del fascicolo in relazione all'evoluzione dei lavori e a eventuali modifiche intervenute;

- accertamento dell'adeguamento del POS, se necessario, delle imprese esecutrici;

- organizzazione della cooperazione e della reciproca informazione tra i datori di lavoro, compresi i lavoratori autonomi e del coordinamento delle attività;

- controllo dell'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza..

2.3.1.3.2. La responsabilità del committente

Secondo l'impianto della normativa prevenzionistica vigente, ora **D. Lgs. n. 81/2008** - afferma la Corte di Cassazione - è il committente (e non più l'appaltatore, datore di lavoro) **il perno intorno al quale ruota la sicurezza nei cantieri temporanei o mobili**, e può essere l'unico soggetto tenuto all'osservanza degli obblighi di sicurezza sul lavoro o può formalmente nominare un responsabile dei lavori (e non un mero ed in materia non previsto rappresentante) al fine della esecuzione o del controllo sulla esecuzione dell'opera" (Cass. 7/7/2003, n. 28774, Pres. Toriello, Est. Squassoni, in Dir. e prat. Lav. 2003, 1983). Difatti egli è tenuto ad osservare in prima persona gli obblighi previsti" dalla legge "a meno che non provveda a nominare un responsabile dei lavori. In tal caso la Corte di Cassazione fa riferimento ad **una nomina formale** non ritenendo sufficiente la semplice presenza in cantiere di una figura che "rappresenti" il committente stesso.

La versione originaria del D.Lgs. n. 81/2008, rimasta in vigore fino al 20 agosto 2009 aveva introdotto una importante novità con l'**art. 93** per quanto riguarda la **responsabilità del committente** ed il rapporto fra questi ed il responsabile dei lavori; infatti, rispetto al sistema previgente, la responsabilità del committente nel rapporto con il responsabile dei lavori aveva natura mista ed incrementata: di esonero limitatamente all'incarico conferito (necessariamente con delega di funzioni); di responsabilità diretta quanto al profilo di "**culpa in vigilando**" in ordine alla verifica di alcuni adempimenti delegati: contrariamente a quanto attualmente indicato nell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. n. 494/1996, per il quale "*il committente è esonerato dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al responsabile dei lavori*", il D.Lgs. n. 81/2008 fino al 20 agosto 2009 prevedeva che "*in ogni caso il conferimento dell'incarico al responsabile dei lavori non esonera il committente dalle responsabilità connesse alla verifica degli adempimenti degli obblighi di cui agli articoli 90, 92, comma 1, lettera e), e 99*" e cioè alla verifica degli adempimenti generali di sicurezza, dell'obbligo del committente di adottare dei provvedimenti nel caso che il coordinatore in fase di esecuzione gli segnali delle inadempienze da parte delle imprese esecutrici e dell'obbligo della trasmissione della notifica preliminare. Il D.Lgs. n. 106/2009 ha modificato l'articolo 93 D.Lgs. n. 81/2008: **articolo 93 - Responsabilità dei committenti e dei responsabili dei lavori** - 1. Il committente è esonerato dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al responsabile dei lavori. 2. La designazione del coordinatore per la progettazione, e del coordinatore per l'esecuzione **dei lavori**, non esonera il **committente o** il responsabile dei lavori dalle responsabilità connesse alla verifica dell'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 91, comma 1, e 92, comma 1.

2.3.1.3.3. La Cassazione e la responsabilità del committente

1. Cassazione Penale, Sez. 4, 01 dicembre 2010, n. 42465 - Condanna del privato per morte di un lavoratore nella propria abitazione

"Si deve premettere che la sentenza impugnata accerta motivatamente una caduta del lavoratore, avvenuta il (OMESSO), in occasione e a causa di lavori svolti, da una altezza di "non meno di m. 3,50" e comunque a "due metri", a fronte di una qualità accertata come autonoma della prestazione resa dal lavoratore che la sentenza di appello definisce lavoratore subordinato di altro datore di lavoro. La sentenza accerta la mancanza di cinture di sicurezza, di casco e di impalcature, queste ultime sostituite invece da "alcune tavole inchiodate" "senza parapetto" raggiungibili per mezzo di "una scala di ferro" nonché, e infine, la mancanza di qualsiasi altro presidio di sicurezza. **Ancora la sentenza ritiene che l'An. abbia svolto i lavori in economia senza avere preventivamente verificato la idoneità del lavoratore non iscritto in alcun albo artigiano o ad alcuna lista della Camera di commercio, senza nominare un direttore dei lavori e dunque**

assumendosi interamente il maggior rischio di una così fatta organizzazione”.

La Cassazione, nel condannare il privato, evidenzia la posizione di garanzia ricoperta dal committente che, in assenza di un direttore dei lavori, si era assunto interamente il rischio dell'organizzazione

Il testo della sentenza impugnata individua esplicitamente le norme che identificavano la posizione di garanzia del[Committente] in quelle che imponevano l'utilizzo di impalcature e l'uso di casco e cintura per le lavorazioni in altezza ed altrettanto esplicitamente menziona il Decreto Legislativo n. 626 del 1994 nonché il Decreto Legislativo n. 494 del 1996. La corrispondenza tra norme indicate in contestazione e norme assunte a perimetrare la colpa addebitata, non può essere negata come invece fa il ricorso. ... La doverosità delle condotte omesse è riassunta, nell'uno e nell'altro testo, nella assenza di qualsiasi cautela atta a scongiurare i rischi di caduta dall'alto (considerata la doverosità di cautele per lavori ad altezza superiore ai metri uno e cinquanta disciplinata dal Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, articolo 27 o quella di cautele necessarie solo per lavori ad altezze maggiori ritenuta da norme sostanzialmente più favorevoli all'imputato di cui al Decreto Legislativo n. 626 del 1994, articolo 34) qualificata ulteriormente come violazione delle norme poste a tutela della sicurezza del lavoro sia nella forma di lavoro subordinato che nella forma di lavoro autonomo.

In ogni caso la costante giurisprudenza di questa Corte ha tenuto ben fermo che per chiunque gestisce imprese, opifici, cantieri, oltre alla obbligazione di garanzia relativa ai lavoratori dipendenti dell'imprenditore o comunque presenti nei luoghi di lavoro per causa di lavoro, si aggiunge una ulteriore obbligazione di garanzia verso chiunque acceda a quegli impianti, obbligazione correlata agli obblighi specifici di sicurezza che cautelano le attività organizzate ma anche agli obblighi generali di non esporre alcuno a rischi generici o ambientali (Cass. 14/7/2006 n. 30587 citata dallo stesso ricorrente), derivati dalla attività del soggetto gravato per legge per contratto o per assunzione di fatto, dalla obbligazione di garanzia. Il secondo motivo di censura deve essere rigettato con il richiamo delle considerazioni sopra già svolte in punto di regole cautelari specifiche e generiche applicabili, e delle considerazioni in tema di individuazione della posizione di garanzia del proprietario (committente) che affida lavori edili in economia a lavoratore autonomo di non verificata professionalità e in assenza di qualsiasi apprestamento di presidi anticaduta a fronte di lavorazioni in quota superiore ai metri due. Le considerazioni svolte configurano come errata la tesi in diritto secondo la quale in caso di prestazione autonoma (d'opera) il lavoratore autonomo sia comunque l'unico responsabile della sua sicurezza. Contro le tesi di ricorso deve aggiungersi che l'evidenza del rischio a cui il lavoratore fu concretamente esposto (assenza di qualsiasi presidio di sicurezza per lavori in quota superiore a metri 2) delinea al meglio le omissioni addebitate e puntualmente accertate a carico del proprietario committente.

Invero

la sentenza impugnata ha accertato con ragionevole certezza la altezza del punto di precipitazione e la identificazione della catena causale che lega la morte conseguente a precipitazione alla assenza di presidi anticaduta nonché, ad un tempo, la causalità della colpa che consente di attribuire alle omissioni addebitate nei limiti che sopra si è detto al committente che non onorò le obbligazioni rivenienti dalla sua posizione di garanzia già sopra identificata.

La censura di cui al n. 4 è infondata perchè ampia, costruita attraverso le regole della logica sillogistica giudiziaria, è la motivazione che lega la scelta dei lavori in economia al dato della mancata nomina di un direttore dei lavori o di un responsabile tecnico all'altro dato dell'utilizzo di lavoratore non iscritto in alcun elenco professionale (artigianato o camera di commercio) per concludere che l'insieme di tali opzioni, in una alla mancanza di qualsiasi verifica di idoneità del lavoratore (meramente sostituita dall'invio di costui su richiesta del committente e su indicazione di un geometra) è prova della assenza di verifica di idoneità professionale del lavoratore autonomo scelto.

2. Cassazione Penale, Sez. 4, 19 aprile 2010, n. 15081 – Non è sempre responsabilità del committente: responsabilità di un datore di lavoro, di un dirigente o preposto e del committente dei lavori per infortunio occorso a minore.

*"I tre imputati erano stati tratti a giudizio perchè avevano omesso di porre in essere idonee misure di sicurezza finalizzate a custodire in appositi recipienti, con chiusura sicura, calce o comunque analoghe sostanze caustiche, con la conseguenza che la mancanza di idonea custodia aveva fatto sì che il minore ... potesse utilizzare la sostanza scagliandone una piccola quantità negli occhi di altro minore cagionando a quest'ultimo lesioni gravissime consistite nella perdita dell'occhio destro. Ricorrono in Cassazione - Rigetto dei primi due ricorsi, annullamento con rinvio per il solo committente. La Corte afferma innanzitutto che: "con riferimento a lavori svolti in esecuzione di un contratto di appalto, già prima dell'entrata in vigore della legge n. 626/96 (ndr. 626/94) era stata più volta affermata, nella giurisprudenza di legittimità, **la riferibilità del dovere di sicurezza, oltre che al datore di lavoro - di regola l'appaltatore, destinatario delle disposizioni antinfortunistiche - anche al committente, con conseguente possibilità, in caso di infortunio, di intrecci di responsabilità coinvolgenti anche il committente stesso**".*

"E, quasi dimostrando di aver voluto recepire le indicazioni della giurisprudenza di legittimità, il legislatore ha poi specificamente introdotto l'obbligo di cooperazione tra committente ed appaltatore con la legge n. 626/94 [ora D.Lgs. n. 81/2009]".

"Ciò posto in via di principio generale, mette conto sottolineare, tuttavia, che in presenza di un contratto di appalto - ed a maggior ragione allorquando il committente dia in appalto non lavori relativi ad un complesso aziendale di cui sia il titolare, bensì lavori di ristrutturazione edilizia di un proprio immobile, e l'appaltatore si avvalga anche dell'attività di un preposto, presente sul cantiere, come nel caso in esame - non può esigersi dal committente un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori, e non può quindi assolutamente prescindere, ai fini dell'individuazione delle responsabilità penali in caso di infortunio, da un attento esame della situazione fattuale: e ciò al fine di verificare quale sia stata, in concreto, l'effettiva incidenza della condotta del committente nell'eziologia dell'evento, a fronte delle capacità organizzative della ditta scelta per l'esecuzione dei lavori.

Muovendo da tali presupposti, questa Corte è più volte intervenuta enunciando principi finalizzati proprio ad evitare un indiscriminato e generalizzato coinvolgimento della figura del committente (una sorta di responsabilità oggettiva) in relazione ad infortuni riferibili a lavori oggetto di un contratto di appalto.

*Detto indirizzo interpretativo trova efficace espressione in plurime decisioni con le quali è stata in particolare sottolineata **la necessità di una attenta disamina delle circostanze fattuali concernenti i criteri seguiti dal committente per la scelta dell'appaltatore, l'ingerenza del committente stesso nell'esecuzione dei lavori oggetto dell'appalto, la percepibilità agevole ed immediata da parte del committente di eventuali situazioni di pericolo:***

1) "In materia di responsabilità colposa, il committente di lavori dati in appalto deve adeguare la sua condotta a due fondamentali regole di diligenza e prudenza: a) scegliere l'appaltatore e più in genere il soggetto al quale affidare l'incarico, accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità [documentali] prescritti dalla legge, ma anche della capacità [effettiva] tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa; b) non ingerirsi nella

esecuzione dei lavori"....: dunque, anche quando non si ingerisce nella esecuzione dei lavori dati in appalto, il committente rimane comunque obbligato a verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa e dei lavoratori autonomi prescelti in relazione ai lavori affidati;

2) "in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il contratto d'appalto determina il trasferimento dal committente all'appaltatore della responsabilità nell'esecuzione dei lavori, salvo che lo stesso committente assuma una partecipazione attiva nella conduzione e realizzazione dell'opera, nel qual caso anch'egli rimane destinatario degli obblighi assunti dall'appaltatore"... ;

3) nel caso di omissione da parte dell'appaltatore delle misure di sicurezza prescritte, quando tale omissione sia immediatamente percepibile (consistendo essa nella palese violazione delle norme antinfortunistiche), "il committente, che è in grado di accorgersi senza particolari indagini dell'inadeguatezza delle misure di sicurezza, risponde anch'egli delle conseguenze dell'infortunio eventualmente determinatosi".

Nella concreta fattispecie, dal testo della sentenza impugnata è dato rilevare che è mancato, da parte della Corte territoriale, un approfondito e specifico esame proprio su circostanze fattuali rilevanti ai fini della individuazione di profili di colpa nella condotta del committente in relazione ai principi di diritto appena ricordati:

1) nulla è stato detto in ordine alle capacità tecniche ed organizzative della ditta del ... che, secondo il ricorso del ... era iscritta presso la C.C.I.A.A. di Enna: circostanza questa che, se accertata, rileverebbe in relazione al profilo di colpa concernente la "culpa in eligendo";

2) neppure risulta se, ed eventualmente in quali termini, vi sia stata concreta ingerenza da parte del [committente]... nell'esecuzione dei lavori;

3) infine non sono state indicate circostanze da cui poter inferire che il [committente]... fosse consapevole non solo della presenza dei sacchi appoggiati al muretto di fronte alla sua abitazione, ma anche di ciò che quei sacchi contenevano (vale a dire una sostanza pericolosa).

Conclusivamente, in accoglimento del quarto motivo del ricorso del committente, l'impugnata sentenza deve essere annullata nei confronti del ... stesso, con rinvio".

2.5.II Responsabile dei lavori

2.5.1. Aspetti generali

Il soggetto "che può essere incaricato dal committente" per svolgere i compiti attribuitigli dal D.Lgs. 81/2008 ed è responsabile degli adempimenti a lui conferiti: "*nel campo di applicazione del D.Lgs. 163 del 12 aprile 2006 e successive modificazioni, il responsabile dei lavori è il responsabile unico del procedimento*" (art. 89 D.Lgs. n. 81/2008).

Il contesto definitorio di base del decreto legislativo 494/96 (vedi ora art. 89 D.Lgs. n. 81/2008) è rimasto immutato nel decreto n. 81/2009 salvo che per il responsabile dei lavori e per il coordinatore per l'esecuzione dei lavoratori. Pur permanendo il regime di nomina facoltativa da parte del committente, il **responsabile dei lavori, qualora incaricato (come risulta chiaramente dal combinato disposto degli articoli 89, 90 e 93 del D.Lgs. n. 81/2008), doveva** coincidere, fino al 20 agosto 2009, con il **progettista** per la fase di progettazione dell'opera e con il **direttore dei lavori** per la fase di

esecuzione dell'opera medesima. Dopo tale data opera la modifica della definizione prevista dal D.Lgs. n. 106/2009, ai sensi della quale viene meno il requisito professionale di cui sopra: ***“c) responsabile dei lavori: soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal presente decreto; nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, il responsabile dei lavori è il responsabile del procedimento”***. Dunque, come nel precedente D.Lgs. n. 494/96 e con la versione attualmente vigente del D.Lgs. n. 81/2008, responsabile dei lavori può essere chiunque, a patto di ricevere un incarico specifico, per di più nella forma di delega di funzione di cui all'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2008 se si desidera esentare il più possibile il committente dalle funzioni che gli sono proprie e dalle conseguenti responsabilità.

i

2.5.2. La Cassazione sulla nomina del responsabile dei lavori

1. Cassazione Penale Sez. IV - Sentenza n. 23090 del 10 giugno 2008 - Pres. Novarese – Est. Koverech – P. M. Galasso – Ric. P. M. e S. G.

La sentenza ribadisce la linea interpretativa consolidata della Suprema Corte, confermando che il **committente** è il “perno” della sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, e fornisce un prezioso chiarimento in merito alla nomina da parte del committente della figura del **responsabile dei lavori** di cui alla definizione contenuta nell'art. 89 comma 1 lettera c) del D. Lgs. n. 81/2008 contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro [***c) responsabile dei lavori: soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal presente decreto; nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, il responsabile dei lavori è il responsabile del procedimento***].

L'art. 89 comma 1 lettera c) del D. Lgs. n. 81/2008, che definisce il responsabile dei lavori, non opera automaticamente, in quanto lo stesso deve essere invece **destinatari di un incarico specifico ed eventualmente anche forniti di una specifica delega da parte del committente, che solo se lo desidera, deve esplicitare la decisione.**

Il caso in esame riguarda un committente rinviato a giudizio per omicidio colposo a seguito di un infortunio occorso ad un lavoratore di una ditta appaltatrice che, mentre sopra di una scala all'altezza di circa sei metri era intento a dei lavori di demolizione, cadeva decedendo. Al committente veniva addebitata la colpa consistita genericamente in negligenza, imperizia e imprudenza per aver omesso di verificare il rispetto delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui al D. Lgs. n. 494/1996 e per non aver verificata l'applicazione da parte delle imprese esecutrici delle disposizioni contenute nello stesso piano di sicurezza e di coordinamento.

Il Tribunale assolveva il committente in quanto ha escluso la sua responsabilità per aver lo stesso incaricato della effettuazione dei lavori di demolizione e di ricostruzione una impresa dotata di una propria organizzazione di lavoro e per aver nominato un responsabile dei lavori.

Avverso la sentenza del Tribunale proponevano ricorso per Cassazione sia il Pubblico Ministero che l'imputato. Il P. M. in particolare accusava il giudice di avere dato una errata interpretazione dell'intero impianto normativo in materia di sicurezza nei cantieri, ***“finalizzato ad attribuire un ruolo di vigilanza al committente nella sua qualità di soggetto che incarica terzi della esecuzione di un'opera”*** e faceva osservare una erronea applicazione della legge penale ***“per avere il GUP erroneamente interpretato il Decreto***

Legislativo n. 494 del 1996 assimilando il responsabile dei lavori all'appaltatore, trascurando di considerare che il legislatore ha costituito due figure autonome, di cui la prima 'eventuale'".

La Sez. IV penale della Corte di Cassazione ha accolto il ricorso del P. M. ed ha annullata la sentenza di primo grado sostenendo che "la sentenza impugnata, nell'escludere che il committente possa essere chiamato a rispondere per le violazioni poste in essere dall'appaltatore nell'ambito della propria organizzazione dei lavori e delle persone che lo affiancano nella gestione e organizzazione delle misure di sicurezza, è incorso in una erronea interpretazione dell'impianto normativo di cui al Decreto Legislativo n. 494 del 1996 (così come modificato dal Decreto Legislativo n. 528 del 1999)". **La suprema Corte ha avuto modo, altresì, di ribadire che il committente costituisce "il perno" intorno al quale ruota la sicurezza nei cantieri (Cass. Sez. 3, 07.07.2003, n. 28774, Szulin) e che è consolidato il principio secondo il quale "il committente rimane il soggetto obbligato, in via originaria e principale, alla osservanza degli obblighi imposti in materia di sicurezza sul lavoro" (Cass. Sez. 3, 25.01.2007, n. 7209, rv. 235882, Bellini; conf. Sez. 4, 06.12.2007, n. 7714, rv. 238565, Mandatati)".**

La Sez. IV si è quindi soffermato sulle responsabilità del committente e del responsabile dei lavori precisando che "l'esenzione del datore di lavoro (leggi del committente) dalle responsabilità che la legge gli impone si verifica solo a seguito della nomina del responsabile dei lavori e nei limiti dell'incarico conferito a quest'ultimo" e richiamando il contenuto dell'articolo 6 comma 1 del D. Lgs. n. 494/1996 ha ribadito che "dalla formulazione della suddetta norma, dunque, emerge chiaramente che **il legislatore, nel prevedere l'esonero del committente dalle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro nel cantiere, lo ha subordinato alla nomina di un responsabile dei lavori, nell'ambito però della delega ad esso conferita. Alla nomina del responsabile dei lavori si deve imprescindibilmente accompagnare un atto di delega, con il quale si attribuiscono al predetto responsabile dei lavori poteri decisionali, cui sono connessi evidenti oneri di spesa o, più in generale, la determinazione della sfera di competenza attribuitagli**". Il legislatore, in sostanza – non ha predeterminato gli effetti della nomina del responsabile dei lavori, avendo stabilito espressamente che l'area di esonero della responsabilità del committente dipende dal contenuto e dall'estensione dell'incarico conferitogli (Cass. Sez. n. 3, n. 7209/2007 cit.).

Le condizioni -precisa infine la Sez. IV - perché vi sia un esonero da responsabilità del committente sono quindi "**la nomina di un responsabile dei lavori, la tempestività di detta nomina in relazione agli adempimenti da osservarsi in materia di sicurezza del lavoro e l'estensione della delega conferita al responsabile dei lavori ai predetti adempimenti, condizioni che nel caso in esame non sono state rispettate non contenendo la nomina del direttore dei lavori alcuna delega ed essendo stato formalizzato l'incarico professionale relativo ai coordinatori per la progettazione e l'esecuzione ed inoltrata all'Ispettorato del Lavoro la notifica preliminare riguardante i lavori in questione solo dopo l'inizio dei lavori stessi e successivamente all'infortunio sul lavoro**".

2. Cassazione Sezione IV Penale - Sentenza n. 36869 del 22 settembre 2009 (U. P. 12 maggio 2009) - Pres. Marzano – Est. Izzo – P.M. (Parz. conf.) Montagna - Ric. Proc. Gen. e S. A. parte civile.

Il committente, sottolinea la Corte di Cassazione, è esonerato dalle proprie responsabilità esclusivamente se ha provveduto non solo alla nomina di un responsabile dei lavori ma anche al conferimento allo stesso di una delega avente a oggetto gli adempimenti richiesti per l'osservanza delle norme antinfortunistiche e, per quanto riguarda la scelta delle imprese esecutrici, se la stessa non è oculata e

conforme alle disposizioni di legge vigenti, viene individuata una “culpa in eligendo” ed il coinvolgimento del committente nelle responsabilità nel caso che da tale inidoneità derivi un fatto lesivo nei confronti dei lavoratori impegnati nella esecuzione dell’opera.

La definizione di cui all'articolo 89 del D.Lgs. n. 81/2008 di responsabile dei lavori è nel solco di questa concezione, laddove ribadisce che il responsabile dei lavori non è un soggetto predeterminato ex lege, ma “incaricato”.

3. Corte di Cassazione - Sezione IV Penale Sentenza n. 23090 del 10 giugno 2008 - Pres. Novarese – Est. Koverech – P. M. Galasso – Ric. P. M. e S. G. - Il r.u.p., “In materia di sicurezza sul lavoro nei cantieri, il committente è esonerato dalle proprie responsabilità esclusivamente se ha provveduto con tempestività non solo alla nomina di un responsabile dei lavori, ma altresì al conferimento allo stesso di una delega avente ad oggetto gli adempimenti richiesti per l'osservanza delle norme antinfortunistiche” [Cass. pen., Sez. 4, Sentenza n. 23090 del 14/03/2008 Cc. (dep. 10/06/2008)].

4. Cassazione penale sez. IV, 4 aprile 1996, n. 856, Messina, in Giust. Pen. 1997, II, 244 (s.m.) In tema di infortuni sul lavoro, **l'ingerenza rilevante ai fini della responsabilità del committente dei lavori** non s'identifica con qualsiasi atto o comportamento posto in essere da quest'ultimo ma deve considerarsi in una attività di concreta interferenza sul lavoro altrui tale da modificarne le modalità di svolgimento e da stabilire comunque con gli addetti ai lavori un rapporto idoneo ad influire sull'esecuzione degli stessi. (Nella specie, l'intervento del committente si era di fatto limitato ad un mero consiglio verbale, per altro neppure seguito dai soggetti incaricati di eseguire i lavori).

2.6. I Coordinatori per la sicurezza

2.6.1. Aspetti generali

Il legislatore ha esteso e rafforzato la “**clausola di incompatibilità**” tra la funzione di **Coordinatore per la Sicurezza durante l'Esecuzione dei lavori (CSE) e Impresa esecutrice**: il coordinatore in fase di esecuzione dei lavori, oltre a non poter essere il datore di lavoro delle imprese esecutrici come già indicato nel D. Lgs. n. 494/1996, **non può essere ora neanche un suo dipendente né il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) dallo stesso designato**, evitando così di eludere il conflitto d'interessi prima eludibile. Il D.Lgs. n. 196/2009 è intervenuto sulla definizione di cui all'art. 88 del D.Lgs. n. 81/2008 rafforzando ancora di più questa incompatibilità: “coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera, di seguito denominato coordinatore per l'esecuzione dei lavori: soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 92, che non può essere il datore di lavoro delle imprese “**affidatarie ed**” esecutrici o un suo dipendente o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) da lui designato: “**le incompatibilità di cui al precedente periodo non operano in caso di coincidenza fra committente e impresa esecutrice**”.

2.6.2. Gli OBBLIGHI DEL COORDINATORE PER LA PROGETTAZIONE

Il Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione dell'opera o coordinatore per la progettazione (CSP), è il soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 91 D. Lgs. n. 81/2008.

Durante la progettazione dell'opera il Coordinatore per la progettazione deve redigere o far redigere sotto la sua responsabilità (nella fase della progettazione dell'opera, e in ogni caso prima della richiesta di presentazione delle offerte) due documenti di importanza fondamentale per la gestione della sicurezza nel cantiere.

1. Il primo documento fondamentale della sicurezza nel cantiere è previsto dalla lettera a dell'art. 91 D.Lgs. n. 81/2008, ed è il **Piano di Sicurezza e di Coordinamento (cfr. articolo 100 D. Lgs. 81/2008)**, costituito da una relazione tecnica e dalle **prescrizioni operative correlate alla**

complessità dell'opera da realizzare ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione.

Il piano di sicurezza e di coordinamento deve contenere:

* l'individuazione, l'analisi e la **valutazione dei rischi** e le procedure necessarie, gli apprestamenti e le attrezzature atti a garantire, per tutta la durata dei lavori, il rispetto delle norme per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute dei lavoratori nonché la stima dei relativi costi

* **le misure di prevenzione dei rischi risultanti dalla eventuale presenza simultanea o successiva delle varie imprese ovvero dei lavoratori autonomi**

- la previsione, quando ciò risulti necessario, delle modalità di utilizzazione degli impianti comuni quali infrastrutture, mezzi logistici e di protezione collettiva
- i tempi e le fasi di realizzazione dell'opera devono essere concordati tra il progettista dell'opera e il coordinatore della progettazione.

Va richiamato a tal proposito **l'allegato XV del D.Lgs. n. 81/2008:**

"2. - PIANO DI SICUREZZA E DI COORDINAMENTO

2.1. - Contenuti minimi

2.1.1. Il PSC è **specifico** per ogni singolo cantiere temporaneo o mobile e di **concreta fattibilità**; i suoi contenuti sono il risultato di scelte progettuali ed organizzative conformi alle prescrizioni dell'articolo 15 del presente decreto.

2.1.2. **Il PSC contiene almeno i seguenti elementi: (...)**

c) una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze".

L'articolo 96 - Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti al comma 2 approfondisce la natura di documento di valutazione dei rischi dei rischi concreti qual'è il PSC come definito dall'allegato XV: "2. L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di cui all'articolo 17 comma 1, lettera a), all'articolo 26, commi 1, lettera b), 3 e 5, e all'articolo 29, comma 3".

Il PSC è un piano che contiene la valutazione dei rischi concreti, chi redige PSC in modo diverso sta violando la legge.

La Cass. Pen. Sez. III – con sentenza n. 21002 del 26 maggio 2008, ha ritenuto non adeguato il PSC redatto da un CSP osservando che **"l'imputato ha completamente eluso di corredare il piano di sicurezza delle indicazioni prescritte o per meglio dire ha proceduto, ..."al mero assemblamento informatico di astratte previsioni legislative con nessuna aderenza ai lavori svolti in concreto e quindi di nessuna utilità in materia di prevenzione infortuni"** aggiungendo ulteriormente, la sentenza, che la relazione tecnica de qua è solo **"un sofisticato stratagemma utile ad adempiere in modo burocratico e formale agli obblighi di legge però eludendoli in sostanza del tutto"** [Cassazione Penale, Sez. 3, 26 maggio 2008, n. 21002].

Dunque il CSP deve porre particolare cura nel predisporre il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC), perchè in caso diverso potrebbe subire una condanna in caso di infortunio con una motivazione del seguente tenore: **"l'imputato ha completamente eluso di corredare il piano di sicurezza delle indicazioni prescritte.**

Nella stessa sentenza da ultimo citata si sottolinea altresì che **"quanto all'altra imputazione, che attiene al piano di sicurezza disciplinato dall'art. 12, la sentenza nota in primo luogo che in esso mancava la stima dei costi (non soggetti al ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici) necessari per la prevenzione degli infortuni e per la tutela della salute dei lavoratori.** Nel piano sicurezza mancava anche, come ricorda la impugnata sentenza, la indicazione delle misure volte a prevenire i rischi connessi alla presenza nel cantiere di più imprese e non è dubbio che tale presenza dovesse essere prevista ed anzi in concreto sia stata prevista".

Il secondo obbligo è previsto dalla lettera b dell'art. 91 D.Lgs. n. 81/2008, ed è rappresentato dalla redazione del Fascicolo **"adattato alle caratteristiche dell'opera"**, [art. 91 c. 1 lett. b) D.lgs. 81/2008 e alleg. XVI doc. UE 260/5/93] «contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e

protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, tenendo conto delle specifiche norme di buona tecnica e dell'allegato II al documento U.E. 260/5/93», affinché, a partire dalla consegna dell'opera, sia possibile eseguire in sicurezza le operazioni sia di ordinaria che di straordinaria manutenzione. Il fascicolo va tenuto in considerazione anche all'atto di eventuali lavori successivi sull'opera. I contenuti di tale fascicolo potranno essere definiti con decreto ministeriale. Il Fascicolo tecnico per gli interventi di manutenzione deve essere obbligatoriamente predisposto, ed è necessario, per l'esecuzione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria necessari alla conservazione dell'opera e consegnato al committente al completamento della stessa: costituisce un "**manuale di istruzioni**" del fabbricato e/o del manufatto nel quale sono riportati:

- la programmazione delle manutenzioni
- le indicazioni degli interventi realizzati in fase costruttiva per consentire l'esecuzione in sicurezza dei lavori successivi (ad esempio a partire dalla riparazione dell'antenna centralizzata della TV fino alla ritinteggiatura della facciata).

Il fascicolo non è richiesto nel caso di lavori di manutenzione ordinaria di cui all'articolo 31, lettera a), della legge 5 agosto 1978, n. 457 (modifica introdotta dal D. Lgs. n. 528/1999).

L'obbligo del fascicolo non di rado è trascurato, ed è piuttosto diffuso il malcostume di non redigerlo, ma non si tratta solo di una prassi consuetudinaria scorretta, si tratta di un reato penale vero e proprio che ha già portato i coordinatori negligenti a subire una condanna definitiva, come ad esempio nella sentenza, nella quale ad un certo punto così si argomenta: "l'imputato, come emerge dai capi di imputazione, fu investito - evidentemente perchè il cantiere aveva le caratteristiche appena indicate - dell'uno e dell'altro ruolo e proprio nella veste di coordinatore per la progettazione gli è stata contestata la mancata predisposizione del fascicolo contenente le informazioni utili per la prevenzione e la protezione dei rischi cui sono esposti i lavoratori. Questo fascicolo è documento distinto e separato dal piano di sicurezza e coordinamento come è bene evidenziato dalla circostanza che il contenuto del primo trova la sua specifica disciplina nel D.Lgs. n. 494 del 1996, art. 4, lett. b (ora artt. 91 c. 1 lett a e 100 dell'XV del dlgs n. 81/2008) mentre il secondo è distintamente disciplinato nel successivo art. 12 (art. 91 c. 1 lett. b e alleg. XVI dlgs 81/2008" [Cassazione Penale, Sez. 3, 26 maggio 2008, n. 21002].

Il terzo obbligo è previsto dalla lettera c dell'art. 91 D.Lgs. n. 81/2008, ed è rappresentato dall'**obbligo di coordinare l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 90, comma 1, ovvero l'obbligo del coordinatore per la progettazione di definire accuratamente la scansione temporale, il cronoprogramma dei lavori.**

2.3.1.3.3. IL COORDINATORE PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI

1. Obblighi fondamentali

Il Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera o Coordinatore per l'esecuzione dei lavori (CSE), è il soggetto incaricato, dal Committente o dal Responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 92 del D.lgs. 81/2008.

Il Coordinatore, ai sensi dell'art. 92 comma 1 lettere d-e-f, del D. Lgs. n. 81/2008, ha l'obbligo di controllare il rispetto del piano di sicurezza da parte delle Imprese e dei lavoratori autonomi, e di proporre al Committente o al responsabile dei lavori (che negli appalti pubblici è il responsabile del procedimento), la sospensione dei lavori o addirittura di sospendere direttamente i lavori in caso di pericolo grave ed imminente direttamente riscontrato.

Va sottolineato un aspetto estremamente importante relativo alle incompatibilità relative alla figura del coordinatore per l'esecuzione dei lavori- L'art. 89 comma 1 lett. f) D. Lgs. n. 81/2008 precisa che agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per "coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera, di seguito denominato coordinatore per l'esecuzione dei lavori" il "soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 92, che non può essere il datore di lavoro delle imprese affidatarie ed esecutrici o un suo dipendente o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) da lui designato" La norma precisa che "**le incompatibilità di cui al precedente periodo non**

operano in caso di coincidenza fra committente e impresa esecutrice”.

Dunque sussiste una incompatibilità legale assoluta tra lo svolgimento del compito di coordinatore per l'esecuzione dei lavori e il rivestire la carica di datore di lavoro dell'impresa esecutrice (o comunque di dipendente o consulente-rspp di tale datore di lavoro).

Il coordinatore per l'esecuzione durante la realizzazione dell'opera (art. 92 c. 1 D. Lgs. n. 81/2008) è obbligato ad assicurare l'applicazione concreta delle disposizioni e delle procedure di lavoro contenute nel piano di sicurezza e coordinamento «tramite opportune azioni di coordinamento» (art. 92 c. 1 cit.), e deve adeguare tale piano e il fascicolo di informazioni utili per la prevenzione dei rischi all'evoluzione dei lavori e alle eventuali modifiche che possono intervenire successivamente.

Durante la realizzazione dell'opera il Coordinatore per l'esecuzione dei lavori provvede dunque ad assicurare, tramite opportune azioni di coordinamento, l'applicazione delle disposizioni contenute nel Piano di sicurezza e di coordinamento ad adeguare il Fascicolo di cui all'articolo 100 D.Lgs. 81/2008 in relazione all'evoluzione dei lavori e alle eventuali modifiche intervenute;

Compiti specifici del coordinatore per l'esecuzione dei lavori sono (art. 92 d.Lgs. n. 81/2008):

a) **“verificare, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 d. Lgs. n. 81/2008 e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro”** (art. 92 comma 1 lett. a D. Lgs. n. 81/2008): " ai fini dell'attuazione della direttiva 92/57/ CEE in materia delle prescrizioni di sicurezza e di salute da osservare nei cantieri temporanei o mobili, il legislatore del 1999 ha ritenuto opportuno non solo delineare in termini più specifici gli obblighi dei committenti e dei responsabili dei lavori **ma anche ampliarne il contenuto** statuendo che essi sono tenuti a svolgere una funzione di **supercontrollo**, verificando che i coordinatori adempiano agli obblighi su loro incombenti **qual è quello consistente, non solo nell'assicurare - come nel testo normativo originario - ma anche nel verificare l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'art. 12 nonché la corretta applicazione delle procedure di lavoro.**" [Cassazione Penale, Sez. 4, 04 gennaio 2011, n. 99];

b) **“verificare l'idoneità del piano operativo di sicurezza, da considerare come piano complementare di dettaglio del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'articolo 100 D. Lgs. 81/2008, ove previsto, assicurandone la coerenza con quest'ultimo, e adeguare il piano di sicurezza e coordinamento e il fascicolo di cui all'articolo 91, comma 1, lettera b) D. Lgs. n. 81/2008, in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere, nonché verificare che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi piani operativi di sicurezza”** (art. 92 comma 1 lett. b D. Lgs. n. 81/2008);

c) **“organizzare tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione”** (art. 92 comma 1 lett. c D. Lgs. n. 81/2008);

d) **“verificare l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere”** (art. 92 comma 1 lett. d D. Lgs. n. 81/2008);

e) **“segnalare al committente o al responsabile dei lavori** [ove esistente, ma nulla impedisce al CSE di effettuare una segnalazione ad entrambi i soggetti], **previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati**, le inosservanze alle disposizioni degli articoli 94, 95 e 96 D. Lgs. n. 81/2008, e alle

prescrizioni del piano di cui all'articolo 100 D. Lgs. n. 81/2008, ove previsto, e proporre la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. **Nel caso in cui il committente o il responsabile dei lavori non adotti alcun provvedimento in merito alla segnalazione, senza fornire idonea motivazione, il coordinatore per l'esecuzione provvede a dare comunicazione dell'inadempienza alla azienda unità sanitaria locale territorialmente competente e alla direzione provinciale del lavoro**” (art. 92 comma 1 lett. e D. Lgs. n. 81/2008);

f) **“sospendere in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate”** (art. 92 comma 1 lett. f D. Lgs. n. 81/2008).

L'obbligo di cui alla lettera f) è particolarmente importante, perchè individua la **posizione di garanzia del CSE nel potere-dovere di intervenire direttamente sulle singole lavorazioni pericolose, il che implica anche la necessità legale di frequentare il cantiere con una periodicità compatibile con la possibilità di rilevare le eventuali lavorazioni pericolose.**

In considerazione di tale potere la Cass. Pen. Sez. IV 26 maggio 2004, Cunial, ha confermato la condanna di un coordinatore per l'esecuzione ritenuto responsabile di omicidio colposo commesso con la violazione degli obblighi in esame per essere venuto meno **“all’obbligo di modificare il piano di sicurezza in conseguenza della modifica dell’iter dei lavori e di sospendere, stante la gravità e l’imminenza del pericolo del crollo, l’operazione di scanalatura che il deceduto stava effettuando sul muro privo di qualsiasi puntellatura o ancoraggio”**. Nel motivare la condanna la Sez IV ha aggiunto che la legge **“ha introdotto la figura del coordinatore per l’esecuzione al fine di assicurare, nel corso dell’effettuazione dei lavori stessi, un collegamento tra impresa appaltatrice e committente al fine di consentire al meglio l’organizzazione della sicurezza in cantiere”** e che, in particolare, la norma **“affida espressamente al coordinatore il compito di adeguare il piano di sicurezza in relazione all’evoluzione dei lavori e alle eventuali modifiche intervenute, con l’obbligo di vigilare sul rispetto del piano stesso e sospendere, in caso di pericolo grave ed imminente, le singole lavorazioni”**.

Particolarmente inquietante appare il profilo di responsabilità penale del CSE evidenziato da Cassazione Penale sezione IV sentenza n. 6219 del 12 febbraio 2009, ove, dichiarando inammissibile il ricorso contro la sentenza della corte d’appello proposto da un CSE condannato per il delitto di lesioni personali colpose ai danni di un lavoratore caduto dal tetto di un edificio di proprietà comunale. **Il CSE si era recato in cantiere il giorno stesso dell’infornuto prima che l’evento si verificasse**, ed aveva consentito che i lavori in elevazione fossero svolti *“senza che venisse adottata alcuna opera provvisoria protettiva e senza che i lavoratori avessero a disposizione agganci di sicurezza”*: *“poichè la situazione del cantiere era palesemente in contrasto con le regole di prevenzione”*, al CSE fu attribuita la colpa *“in relazione alla violazione dei suoi obblighi perchè **“verificare” significa, appunto, controllare l’opera altrui e, nel caso di specie, obbligava ad intervenire se venivano riscontrate violazioni delle misure di prevenzione**”*. Non ha esonerato il coordinatore da responsabilità neppure la mancata conoscenza, da parte sua, di un’inavvertita ripresa dei lavori sospesi da tempo, o il fatto che fosse entrata in cantiere una ditta senza che egli ne sia stato informato, in quanto il subordinare la centrale posizione di garanzia del coordinatore all’adempimento di oneri di informazione nei suoi confronti da parte degli altri soggetti tenuti al rispetto delle normative antinfortunistiche, avrebbe svuotato di contenuto gli obblighi incombenti sul coordinatore stesso.

La sentenza Cassazione Penale, Sez. IV n. 38002 sentenza del 3 ottobre 2008 ha messo in evidenza che **“i compiti del coordinatore codificati dal legislatore dimostrano che**

il rispetto delle prescrizioni di sicurezza da parte dei soggetti interessati è verificato dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, non in occasionali sopralluoghi, ma nel corso di costanti controlli misurati sulle fasi di lavorazione, in modo da evitare pericolosi vuoti di vigilanza, e da rendere effettiva, e non meramente eventuale, la tutela dei lavoratori” e che la responsabilità del coordinatore va individuata "nella duplice violazione della mancata verifica circa **la sussistenza delle misure minime di sicurezza inerenti lo specifico lavoro di posa in opera delle lastre di marmo sulla scala in questione, e della mancata, immediata, sospensione dei lavori **per assicurare l'adempimento delle previsioni del piano di sicurezza**, con riferimento a quanto imposto”.**

2. Obblighi ulteriori

Nei casi di cui dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o di parte di essi sia affidata a una o più imprese, il coordinatore per l'esecuzione, oltre a svolgere i compiti di cui sopra, redige il piano di sicurezza e di coordinamento e predispone il fascicolo per i lavori successivi (art. 92 comma 1 bis D. Lgs. n. 81/2008).

Occorre sottolineare che il compito prioritario e fondamentale del Coordinatore per l'esecuzione è quello “di acquisire gli elementi in grado di caratterizzare, sotto il profilo della sicurezza e della prevenzione, la qualità della/e impresa/e aggiudicataria/e dell'appalto”. Difatti l'idoneità tecnico-professionale non è data una volta per tutte, ma è soggetta a variazioni eventuali correlate all'andamento dei lavori, e può anche venir meno, circostanza che il CSE dovrà adeguatamente verificare.

Come è noto le imprese, nonché le imprese o i lavoratori autonomi che parteciperanno ad eventuali subappalti, dovranno dimostrare la loro idoneità tecnica e professionale anche attraverso la produzione dei documenti contenuti nel seguente elenco, da considerarsi **indicativo e non esaustivo**:

- * certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato;
- * dichiarazione sul tipo di contratto di lavoro applicato;
- * dichiarazione sul rispetto degli obblighi assicurativi e previdenziali;
- * Piano Operativo di Sicurezza (POS) per i soggetti obbligati, che contenga quantomeno:
 - elenco delle macchine, degli impianti e degli apprestamenti che verranno utilizzati in quel cantiere con descrizione, per ognuno, del livello di sicurezza raggiunto (marchio CE, verifica di rispondenza alle norme tecniche di sicurezza, libretto del ponteggio, libretto degli impianti di sollevamento, per il controllo periodico delle funi, per i ponteggi, per gli apparecchi a pressione ecc...). Per il rischio elettrico verrà richiesto all'impresa di fornire copia delle denunce e delle certificazioni obbligatorie;
 - elenco delle sostanze e preparati pericolosi che verranno utilizzati in quel cantiere con fornitura, per ognuno, delle schede di sicurezza;
 - individuazione analisi e valutazione dei rischi specifici per quel cantiere con individuazione delle soluzioni preventive da adottare [l'allegato XV del D.Lgs. n. 81/2008 - 2. - PIANO DI SICUREZZA E DI COORDINAMENTO - 2.1. - Contenuti minimi afferma, al punto 2.1.1., che “il PSC è specifico per ogni singolo cantiere temporaneo o mobile e di concreta fattibilità; i suoi contenuti sono il risultato di scelte progettuali ed organizzative conformi alle prescrizioni dell'articolo 15 del presente decreto e”2.1.2. **Il PSC contiene almeno i seguenti elementi: (...)**

c) una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze”.

Il PSC è un piano che contiene la valutazione dei rischi concreti, chi redige PSC in modo diverso sta violando la legge.];

- rapporto di valutazione del rumore;

- documentazione in merito alla formazione e all'informazione fornite ai lavoratori;
- documentazione inerente l'idoneità lavorativa specifica dei lavoratori impiegati;
- copia del registro degli infortuni
- eventuale altra documentazione di sicurezza richiesta dalla norma (es. disegno esecutivo e progetto del ponteggio, programma delle demolizioni, piano dei lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto, etc.).

Il Coordinatore per l'esecuzione valuterà la documentazione fornita sia per meglio conoscere il livello di affidabilità delle imprese e su questo eventualmente relazionare al Committente, o al responsabile dei lavori, sia per avallare (*facendo eventualmente modificare*) il/i POS ovvero (eventualmente) adeguare il PSC. Potrà altresì richiedere integrazioni sui vari punti o intervenire su particolari aspetti *al fine di dover assicurare la coerenza dei Piani* [punto 3.1 - Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano – Linee guida dell'1 gennaio 2000 per la redazione e l'applicazione del piano di sicurezza e coordinamento].

I compiti del coordinatore per l'esecuzione, rispetto al piano di sicurezza e coordinamento sono definiti dall'articolo 92 D.Lgs. n. 81/2008 e comunque è a suo carico stabilire e comunicare alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi:

- * le modalità di coordinamento previste (ad es. periodicità delle riunioni a cui partecipano le imprese e i lavoratori autonomi interessati);

- * le modalità di verifica del rispetto del piano (con verbale auspicabilmente corredato di fotografie delle visite in cantiere);

in particolare si richiamano i compiti di:

- * far rispettare alle imprese e lavoratori autonomi il piano come parte integrante del contratto di appalto

- * **in caso di pericolo grave ed imminente sospendere immediatamente le lavorazioni interessate fino all'avvenuta messa in sicurezza.**

- * in caso di varianti in corso d'opera o di variazioni di procedure operative adeguare le parti di Psc relative portandole a conoscenza delle imprese e dei lavoratori autonomi interessati [punto 3.2 - Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano – Linee guida dell'1 gennaio 2000 per la redazione e l'applicazione del piano di sicurezza e coordinamento].

In relazione al Piano Operativo di Sicurezza di ogni impresa è compito del coordinatore per l'esecuzione:

- verificare che il POS di ogni impresa sia congruente con il lavoro da svolgere;
- verificare che sia nella sostanza rispettato.
- coordinare i diversi POS delle imprese operanti in cantiere
- chiederne l'adeguamento qualora non risultasse congruente [punto 3.3 - Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano – Linee guida dell'1 gennaio 2000 per la redazione e l'applicazione del piano di sicurezza e coordinamento].

Deve anche organizzare la cooperazione, il coordinamento e la reciproca informazione tra i diversi datori di lavoro (che invece predispongono una programmazione delle misure di sicurezza) e i lavoratori autonomi che operano nel cantiere .

Con riguardo agli obblighi elencati dalla legge (artt. 90 e 91 D.Lgs. n. 81/2008) rispettivamente a carico del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione, la Cassazione (sentenza 7 luglio 2003 della III Sezione penale, ric. Szulin) utilmente precisa che, fra tali obblighi, "non è annoverato il controllo e la manutenzione

degli impianti e dei dispositivi di sicurezza; tale obbligo, unito a quello di eliminare i difetti riscontrati, è di competenza del datore di lavoro delle imprese esecutrici ". Resta fermo, beninteso, che spetta comunque al coordinatore per l'esecuzione dei lavori - tra il resto - *"verificare, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 12 e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro"* (secondo quanto recita l'art. 91, comma 1, lettera a, D.Lgs. n. 81/2008).

2.3.1.3.4 Rassegna di giurisprudenza sulla responsabilità penale del coordinatore in giurisprudenza

La giurisprudenza in materia di compiti e responsabilità dei coordinatori per l'esecuzione dei lavori nei cantieri mobili e temporanei è caratterizzata da una notevole stabilità per quel che riguarda i criteri applicativi della normativa in materia di salute e sicurezza nei cantieri. Non vi è una evoluzione modificativa, ma solo un'aperta e dettagliata esplicitazione dei concetti fondamentali. La loro lettura rappresenta un esercizio sommamente istruttivo e perfino appassionante per la chiarezza concettuale che offre all'interprete attento e rigoroso nel perseguire le esigenze della prevenzione.

1.

Cassazione Penale, Sez. 4, 17 agosto 2011, n. 32142 - Responsabilità di un coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione

Responsabilità del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione per aver cagionato lesioni personali gravi ad un lavoratore dipendente di un'impresa individuale che aveva ottenuto in appalto i lavori di ristrutturazione di una serie di fabbricati.

Era accaduto che l'operaio specializzato P.G., mentre stava lavorando alla realizzazione di un solaio operando all'altezza di circa tre metri di altezza dal suolo, tenendo i piedi appoggiati sulle pignatte (mattoni forati impiegati nella costruzione dei solai), perdeva l'equilibrio cadendo nel vuoto per la rottura di una pignatta.

2 Condannato un coordinatore in fase di esecuzione per non aver comunicato all'organo di vigilanza le inadempienze del committente - Cassazione Penale, Sez. III – Sentenza n. 1722 del 21 gennaio 2005 (u.p. 18 novembre 2004) – Pres. Squassoni – Est. Franco – P.M. (Diff.) Izzo – Ric Carsetti.

La sentenza riguarda l'obbligo di segnalare al committente le inadempienze in materia di sicurezza sul lavoro riscontrate in cantiere e di denunciare all'organo di vigilanza il committente stesso nel caso in cui questi non si attivi. Nel caso in esame il coordinatore era stato condannato in primo grado dal Tribunale di Spoleto *"per aver ommesso di proporre tempestivamente al committente i provvedimenti necessari all'eliminazione delle irregolarità riscontrate e consistenti in gravi inosservanze, da parte della ditta subappaltatrice, della normativa di sicurezza, e di dare inoltre comunicazione alla competente AS, ed alla direzione provinciale del lavoro delle sue inadempienze."* Secondo il Tribunale, infatti, la norma di legge vigente *"impone al coordinatore un obbligo di informazione, finalizzato ad un intervento in prima battuta del committente, che può costringere l'appaltatore a cessare le violazioni, ma poi, per il caso che la prima informativa non sortisca gli effetti concreti desiderati agli organi pubblici di prevenzione degli infortuni."* L'imputato ha inteso fare ricorso alla Corte di Cassazione adducendo a propria difesa di avere comunque portato a conoscenza delle risultanze del sopralluogo in cantiere, sia pure verbalmente, sia il committente che la ASL e la direzione provinciale del lavoro. La Corte di Cassazione ha confermato la condanna del coordinatore e, giudicando irrilevante la circostanza della comunicazione delle inadempienze fatta oralmente al committente e al direttore dei lavori non prevedendo le disposizioni di legge un obbligo di

comunicazione scritta e prendendo altresì atto che l'imputato aveva effettivamente comunicato le inadempienze riscontrate di rimedi proposti, rileva che lo stesso era stato condannato *“non già per avere omesso o ritardato di effettuare tali comunicazioni al committente ed al direttore dei lavori, bensì per aver omesso di effettuare successivamente le ulteriori comunicazioni alla ASL ed all'Ufficio del lavoro, dopo che la prima comunicazione non aveva sortito i dovuti effetti concreti”*. Rammonta a proposito la Corte di Cassazione che **la legge “impone al coordinatore per la esecuzione dei lavori, tra l'altro, sia l'obbligo di segnalare al committente o al responsabile dei lavori, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze alle disposizioni ed alle prescrizioni ivi indicate e di proporre i rimedi del caso (sospensione dei lavori, allontanamento delle imprese e dei lavoratori autonomi, risoluzione del contratto) sia l'obbligo, nel caso non venga adottato alcun provvedimento in merito alla segnalazione, senza che sia fornita idonea motivazione, di dare comunicazione della inadempienza del committente o del responsabile dei lavori alla ASL ed alla direzione provinciale del lavoro competenti”**.

2. Cass. Sez. IV penale 26/5/2004 n. 24010, Pres. Coco Est. Spagnolo, in Dir. e prat. lav. 2004, 1932

Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori ha il compito di adeguare il piano di sicurezza in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, vigilare sul rispetto del piano stesso e sospendere, in caso di pericolo grave ed imminente, le singole lavorazioni; e, pertanto, **qualora l'ordine di esecuzione delle opere previsto dal piano di sicurezza venga variato, egli, presente quotidianamente in cantiere, è tenuto ad introdurre, prima della effettuazione dei lavori, le necessarie modifiche al piano di sicurezza**, e, comunque, in caso di assenza di tali modifiche, a disporre la sospensione dei lavori.

3. Cassazione Penale, Sez. 4, sentenza n. 13236 del 08 aprile 2010

Ha rigettato il ricorso del Coordinatore in fase di esecuzione dei lavori (CSE) per la realizzazione di uno scavo largo circa 40-45 cm e profondo cm 120-130, necessario per la posa in opera di una condotta idrica, che era stato condannato dalla corte d'appello di Ancona per aver cagionato la morte del lavoratore, messo a lavorare, con pala e piccone, ad uno scavo di 1,70 metri di profondità e di metri 1,60 di larghezza senza tener conto della natura del terreno di riporto, privo di aderenza in quanto addossato ad un muro di cemento armato, che non garantiva adeguata resistenza. La circostanza dello scavo rendeva indispensabile provvedere all'esecuzione di opere di sostegno nell'ambito di un piano di sicurezza e coordinamento (PSC) che andava rinnovato in ragione della necessità, per la presenza di una condotta per lo smaltimento di acque fognarie, di effettuare scavi più profondi rispetto a quelli originariamente previsti. In tale condizione di rischio, il lavoratore era rimasto travolto dal terreno soprastante, franatogli improvvisamente addosso mentre, dal fondo dello scavo, si stava accingendo a salire in superficie, ed era deceduto per compressione della gabbia toracica.

Davanti all'evidente aumento del rischio, che nasceva dalla previsione di un abbassamento di quota dello scavo, e quindi della sua profondità, e dalla necessaria, e non prevista, originariamente, presenza di operai al fondo dello stesso, nella zona di intersezione delle due condotte, oltre che dalla natura del terreno sul quale si andava ad operare, rimaneggiato e di riempimento della vecchia trincea, il Coordinatore per l'esecuzione, in violazione di precise norme antinfortunistiche, aveva omesso di predisporre un aggiornamento del piano di sicurezza e coordinamento, essendosi limitato a fornire verbali e generiche indicazioni ai lavoratori (la vittima, peraltro, era stata assunta solo il giorno prima), e di

prevedere interventi sul piano della sicurezza in grado di evitare crolli, e comunque di assicurare la regolare e sicura prosecuzione, oltre che dei lavori di scavo, anche di quelli, a scavo ultimato, di posa in opera dei tubi.

La condotta del CSE è stata ritenuta in rapporto causale rispetto all'evento determinatosi, posto che, **se l'imputato avesse attentamente esaminato la nuova situazione venutasi a creare per la presenza della rete fognaria ed avesse modificato il piano di sicurezza in coerenza rispetto al diverso e ben più grave grado di rischio dovuto alla esigenza di eseguire una diversa tipologia di scavo, eventualmente imponendo la sospensione dei lavori in attesa dei necessari approfondimenti, l'infortunio sarebbe stato evitato.** Per questo motivo la Suprema Corte ha rigettato il ricorso ed ha condannato il coordinatore al pagamento delle spese processuali.

4. Cass. Pen. Sez. IV – con sentenza n. 32683 dell'11 agosto 2009

Per quel che riguarda **l'inidoneità del Piano di sicurezza e coordinamento, la sua adeguatezza, che significa comprendere tra l'altro una concreta ed effettiva valutazione dei rischi specifici, e la previsione delle misure da adottare per prevenire i diversi pericoli presenti nei cantieri, senza limitarsi a ripetere genericamente il contenuto delle norme antinfortunistiche,** la Suprema Corte ha cassato la sentenza di assoluzione del CSP e del Coordinatore per l'esecuzione dei lavori (CSE) per il reato di lesioni personali colpose gravi a danno di due lavoratori che erano stati colpiti da una balaustra in legno del peso di circa 70 kg che si era staccata dalla parete della cappella di una chiesa ove erano in corso lavori di restauro *“con l'addebito di aver omesso di redigere un adeguato piano di sicurezza, ricomprendente l'individuazione, l'analisi e la valutazione del rischio specifico relativo al distacco della balaustra e degli altri elementi posti in alto nella cappella (quadri, statue, lampadari)”*, e per essere stato il CSE **“in contrasto con la congruità e ragionevolezza di una scelta tecnica intesa a non prendere in considerazione dette situazioni di rischio e a non prevedere gli apprestamenti e le attrezzature atti a garantire il rispetto delle norme per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute dei lavoratori”**.

5. Cass. Pen. Sez. IV – sentenza n. 43111 del 9 ottobre 2008

La sentenza, in relazione ad un infortunio accaduto durante l'esecuzione di manutenzione straordinaria di un edificio scolastico, ha confermato la condanna del CSP osservando che *“il profilo cardine di responsabilità ... è stato individuato nella redazione di un piano di sicurezza e di coordinamento del tutto inadeguato, in quanto meramente riproduttivo della normativa antinfortunistica”* e che **“una formulazione corretta del predetto documento avrebbe permesso di evidenziare il rischio costituito dal fatto che il controsoffitto dell'edificio... non era calpestabile...”**.

6. Cassazione Penale, Sez. 4, nella sentenza n. 12596 del 31 marzo 2010

La sentenza ha rigettato il ricorso di un Coordinatore in fase di esecuzione e lo ha condannato al pagamento delle spese processuali, nonché alla rifusione delle spese a favore della parte civile, giudicato dalla corte d'appello di Brescia responsabile dell'infortunio ad un lavoratore caduto dalla soletta, per aver **omesso di verificare l'applicazione del piano di sicurezza e coordinamento e non aver adottato in caso di inottemperanza provvedimenti di sospensione dei lavori pericolosi.** Il procedimento aveva ad oggetto fatti avvenuti presso il cantiere di realizzazione di una nuova unità produttiva di un mangimificio. Un lavoratore dipendente, era caduto dalla soletta superiore di un locale situato a metri 6,40 dal suolo ove stava posizionando con altri colleghi dei pannelli a completamento delle pareti dell'edificio. La soletta presentava un'apertura per il passaggio di un condotto e l'addebito al coordinatore per la sicurezza del cantiere, era

stato di avere omesso di verificare l'applicazione del piano di sicurezza e di coordinare i piani di sicurezza delle singole imprese.

Poiché nel cantiere **mancavano le protezioni previste dal piano di sicurezza** e tale **situazione era perdurante nel tempo non poteva sfuggire al coordinatore** il quale, rivestendo **un'autonoma posizione di garanzia** che gli imponeva **non solo un'accurata sorveglianza ma anche il dovere di far rispettare le norme ed i piani di sicurezza**, avrebbe dovuto adottare in caso di inottemperanza provvedimenti di sospensione dei lavori.

Il ricorrente coordinatore, invece, **nonostante la pericolosità delle aperture non protette si era limitato a dei richiami, senza intervenire in modo più idoneo a disporre la sospensione dei lavori, posto che i richiami erano rimasti privi di effetto.**

7. Cassazione Penale, Sez. IV con la sentenza n. 6219 del 12 febbraio 2009

La sentenza si è pronunciata sull'**obbligo di verificare, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro, e ad intervenire in caso di pericolo grave ed imminente** [nello stesso senso, si sono pronunciate tra le altre la Cassazione Penale, Sez. IV n. 38002 del 3 ottobre 2008, e la Cassazione Penale, Sez. IV n. 27442 del 4 luglio 2008].

8. Cassazione Penale sezione IV sentenza n. 6219 del 12 febbraio 2009

La Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso contro la sentenza della corte d'appello proposto da un CSE condannato per il delitto di lesioni personali colpose ai danni di un lavoratore caduto dal tetto di un edificio di proprietà comunale. **Il CSE si era recato in cantiere il giorno stesso dell'incidento prima che l'evento si verificasse**, ed aveva consentito che i lavori in elevazione fossero svolti *“senza che venisse adottata alcuna opera provvisoria protettiva e senza che i lavoratori avessero a disposizione agganci di sicurezza”*: *“poiché la situazione del cantiere era palesemente in contrasto con le regole di prevenzione”*, al CSE fu attribuita la colpa *“in relazione alla violazione dei suoi obblighi perché “verificare” significa, appunto, controllare l'opera altrui e, nel caso di specie, obbligava ad intervenire se venivano riscontrate violazioni delle misure di prevenzione”*. **Non ha esonerato il coordinatore da responsabilità neppure la mancata conoscenza, da parte sua, di un'inavvertita ripresa dei lavori sospesi da tempo, o il fatto che fosse entrata in cantiere una ditta senza che egli ne sia stato informato, in quanto il subordinare la centrale posizione di garanzia del coordinatore all'adempimento di oneri di informazione nei suoi confronti da parte degli altri soggetti tenuti al rispetto delle normative antinfortunistiche, avrebbe svuotato di contenuto gli obblighi incombenti sul coordinatore stesso.**

9. Cassazione Penale, Sez. IV n. 38002 sentenza del 3 ottobre 2008

La Cassazione ha ritenuto il CSE penalmente responsabile di omicidio colposo per un infortunio mortale occorso in un cantiere edile ad un marmista che era scivolato al suolo da una scala priva di parapetti di protezione. Il CSE è stato giudicato colpevole per **non aver esercitato le necessarie verifiche relativamente alle disposizioni presenti nel PSC, e di non aver fatto sospendere la pavimentazione della scala in considerazione dell'evidente pericolo dovuto all'assenza dei parapetti**. L'ultimo sopralluogo del CSE risale a circa 20 giorni prima dell'incidento, quando gli era stato comunicato dal committente che i lavori sarebbero **stati interrotti per qualche tempo e, a sua insaputa, erano stati poi ripresi i lavori di pavimentazione della scala eliminando i parapetti esistenti**. La Corte d'Appello e poi la Cassazione sono state unanimi nell'affermare che *“i compiti del coordinatore codificati dal legislatore dimostrano che il rispetto delle*

prescrizioni di sicurezza da parte dei soggetti interessati è verificato dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, non in occasionali sopralluoghi, ma nel corso di costanti controlli misurati sulle fasi di lavorazione, in modo da evitare pericolosi vuoti di vigilanza, e da rendere effettiva, e non meramente eventuale, la tutela dei lavoratori" e che la responsabilità del coordinatore va individuata "nella duplice violazione della mancata verifica circa **la sussistenza delle misure minime di sicurezza inerenti lo specifico lavoro di posa in opera delle lastre di marmo** sulla scala in questione, e della mancata, immediata, sospensione dei lavori **per assicurare l'adempimento delle previsioni del piano di sicurezza**, con riferimento a quanto imposto".

10. Cassazione Penale, Sez. IV n. 27442 sentenza del 4 luglio 2008

La Cassazione ha rigettato il ricorso di un CSE ritenuto colpevole del reato di omicidio colposo per aver *"cagionato, per colpa e per inosservanza degli obblighi connessi alla sua posizione di garanzia, la morte dell'operaio, avvenuta a seguito della caduta al suolo, nel momento in cui il predetto si accingeva a scaricare dei vecchi infissi a mezzo dell'organo posizionato nella piattaforma del ponteggio"*, provocato sia dall'*inidoneità della cintura di sicurezza avente una fune di trattenuta troppo corta, sia dall'esistenza del varco non sbarrato a dovere mediante l'installazione di un "corrente" aggiuntivo*. Nonostante l'imputato ritenesse che *"non dovrebbe esigersi, ai fini dell'affermazione della sua responsabilità nella qualità di coordinatore per l'esecuzione di lavori, l'obbligo di vigilare quotidianamente sulle singole attività eseguite dai dipendenti dell'impresa, così come non potrebbe esigersi, ai medesimi fini, l'obbligo di controllare l'idoneità e l'efficienza dei dispositivi di sicurezza individuali e l'esazione del loro corretto uso quotidiano da parte degli operai"*, la sentenza della cassazione è stata perentoria affermando che ***"la tesi riduttiva ... che vorrebbe restringere l'ambito delle funzioni del "coordinatore" soltanto a compiti organizzativi e di raccordo o di collegamento tra le varie imprese che collaborano nella realizzazione dell'opus, urta... contro il preciso dettato della norma, la quale gli assegna anche il compito di vigilare la corretta osservanza da parte delle imprese delle prescrizioni del piano di sicurezza e la scrupolosa applicazione delle procedure di lavoro e ciò a maggiore garanzia dell'incolumità dei lavoratori. gli obblighi derivanti dall'espletamento di tali funzioni di vigilanza e controllo circa la concreta attuazione delle dovute misure di sicurezza, non sono stati assolti, come di dovere, dall'imputato nel corso delle sue visite periodiche effettuate nel cantiere, tant'è vero che nessuna segnalazione venne mai da lui fatta alle imprese circa le irregolarità nei dispositivi di protezione individuale e collettivi, che pur è stato accertato essere presenti."***

11. Cassazione Penale, Sez. 3, 26 maggio 2008, n. 21002 - Piano di sicurezza e fascicolo di prevenzione

La Cassazione ha ritenuto non adeguato il PSC redatto da un CSP osservando che ***"l'imputato ha completamente eluso di corredare il piano di sicurezza delle indicazioni prescritte o per meglio dire ha proceduto, ... al mero assemblamento informatico di astratte previsioni legislative con nessuna aderenza ai lavori svolti in concreto e quindi di nessuna utilità in materia di prevenzione infortuni, ... la relazione tecnica de qua è solo un sofisticato stratagemma utile ad adempiere in modo burocratico e formale agli obblighi di legge però eludendoli in sostanza del tutto"***.

Responsabilità del coordinatore per la progettazione dei lavori e per l'esecuzione dei lavori per omissione del piano fascicolo con l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione ed anche perchè ometteva di redigere un dettagliato piano di sicurezza e

coordinamento. (vd art. 91, comma 1 lettere a e b, D.Lgs. n. 81/2008). La Corte respinge il ricorso e premette che: "il piano deve tra l'altro contenere: a) la stima dei costi relativi alla sicurezza dei lavoratori; b) l'indicazione delle misure di prevenzione dei rischi connessi alla presenza in cantiere, simultanea o successiva, di più imprese; c) una relazione tecnica con la indicazione delle prescrizioni correlate alla complessità dell'opera ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione."

"L'imputato ha completamente eluso di corredare il piano di sicurezza delle indicazioni prescritte o per meglio dire ha proceduto, secondo l'espressione dell'impugnata sentenza, **"al mero assemblamento informatico di astratte previsioni legislative con nessuna aderenza ai lavori svolti in concreto e quindi di nessuna utilità in materia di prevenzione infortuni"** aggiungendo ulteriormente, la sentenza, che la relazione tecnica de qua è solo **"un sofisticato stratagemma utile ad adempiere in modo burocratico e formale agli obblighi di legge però eludendoli in sostanza del tutto"**. "Il D.Lgs. n. 494 del 1996, art. 3, così come modificato e sostituito dal D.Lgs. n. 528 del 1999 (norma invocata anche nella memoria difensiva prodotta dalla difesa del ricorrente) prevede ai commi 3, 4 e 4 bis che si proceda, allorchè il cantiere abbia determinate caratteristiche e vi sia prevista la presenza anche non contemporanea di più imprese, alla nomina sia del coordinatore per la progettazione che di quello per l'esecuzione dei lavori i cui compiti sono tratteggiati nel successivo art. 4 e, rispettivamente, art. 5.

Orbene l'imputato, come emerge dai capi di imputazione, fu investito - evidentemente perchè il cantiere aveva le caratteristiche appena indicate - dell'uno e dell'altro ruolo e proprio nella veste di coordinatore per la progettazione **gli è stata contestata la mancata predisposizione del fascicolo contenente le informazioni utili per la prevenzione e la protezione dei rischi cui sono esposti i lavoratori. Questo fascicolo è documento distinto e separato dal piano di sicurezza e coordinamento** come è bene evidenziato dalla circostanza che il contenuto del primo trova la sua specifica disciplina nel D.Lgs. n. 494 del 1996, art. 4, lett. b) mentre il secondo è distintamente disciplinato nel successivo art. 12".

Conclusivamente si può osservare che **la Cassazione non ha dubbi sulla sussistenza a carico del coordinatore per la sicurezza un'autonoma "posizione di garanzia di ampio contenuto, che si estrinsecava (e continua ad estrinsecarsi), in ben delineati compiti anche di vigilanza e di controllo, e di connessi poteri impeditivi ..."**(Cass. Pen., Sez. 4, 24 aprile 2009, n. 17631), tanto da poterlo quasi definire, come fece il Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte di Appello di Torino (Cass. Pen., Sez. 4, 24 aprile 2009, n. 17631), un **"vero e proprio deus ex machina della sicurezza"** nei cantieri.

2.3.1.3.5. I requisiti professionali dei coordinatori

Per quanto riguarda i **requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori** con l'art. 98 del D.Lgs. n. 81/2008 i titoli di studio e professionali dei coordinatori sono stati attualizzati rispetto all'art.10 del dlgs. 494/96, e i contenuti e le modalità dei corsi di qualificazione professionale sono stati normati all'**allegato XIV** del D.Lgs. n. 81/2008. Il comma 2 di detto articolo prevede tra l'altro che **"fermo restando l'obbligo di aggiornamento di cui all'allegato XIV, sono fatti salvi gli attestati rilasciati nel rispetto della previgente normativa a conclusione di corsi avviati prima dell'entrata in vigore del presente decreto" [inciso introdotto dal D.Lgs. n. 106/2009].**

Per quanto riguarda i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori vengono dunque riconosciuti con l'art. 98 del D.Lgs. n. 81/2008 nuovi titoli di studio.

Il coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori devono essere in possesso **"di uno"** dei seguenti requisiti:

a) laurea magistrale conseguita in una delle seguenti classi: LM-4, da LM-20 a LM-35, LM- 69, LM-73, LM-74, di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O alla G.U. n. 157 del 9 luglio 2007, ovvero laurea specialistica conseguita nelle seguenti classi: 4/S, da 25/S a 38/S, 77/S, 74/S, 86/S, di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica **"in data 28 novembre 2000, pubblicato nel Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 18 del 23 gennaio 2001"**, ovvero corrispondente diploma di laurea ai sensi del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca in data 5 maggio 2004, pubblicato nella G.U. n. 196 del 21 agosto 2004, nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno un anno;

b) laurea conseguita nelle seguenti classi L7, L8, L9, L17, L23, di cui al predetto decreto ministeriale in data 16 marzo 2007, ovvero laurea conseguita nelle classi 8,9,10,4, di cui al **"decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato sul Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000"** nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorative nel settore delle costruzioni per almeno due anni;

c) diploma di geometra o perito industriale o perito agrario o agrotecnico, nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno tre anni".

I coordinatori (art. 100 comma 2 D.Lgs. n. 81/2009, integrato da D.Lgs. n. 106/2009) **"devono essere, altresì, in possesso di attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento finale, a specifico corso in materia di sicurezza organizzato dalle regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, o, in via alternativa, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, [dai rispettivi ordini o collegi professionali], "dagli ordini o collegi professionali" dalle università, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia.**

"Fermo restando l'obbligo di aggiornamento di cui all'allegato XIV, sono fatti salvi gli attestati rilasciati nel rispetto della previgente normativa a conclusione di corsi avviati prima dell'entrata in vigore del presente decreto".

Inoltre l'art. 100 comma 2 D.Lgs. n. 81/2009, integrato da D.Lgs. n. 106/2009 prevede che:

"3. I contenuti, le modalità e la durata dei corsi di cui al comma 2 devono rispettare almeno le prescrizioni di cui all' [ALLEGATO XIV](#).

4. L'attestato di cui al comma 2 non è richiesto per coloro che, non più in servizio, abbiano svolto attività tecnica in materia di sicurezza nelle costruzioni, per almeno cinque anni, in qualità di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio e per coloro che producano un certificato universitario attestante il superamento di un esame relativo ad uno specifico insegnamento del corso di laurea nel cui programma siano presenti i contenuti minimi di cui all' [ALLEGATO XIV](#), o l'attestato di partecipazione ad un corso di perfezionamento universitario [con i medesimi contenuti minimi]-"i cui programmi e le relative modalità di svolgimento siano conformi all'allegato XIV". L'attestato di cui al comma 2 non è richiesto per coloro che sono in possesso della laurea magistrale LM-26.

5. Le spese connesse all'espletamento dei corsi di cui al comma 2 sono a totale carico dei partecipanti.

6. Le regioni determinano la misura degli oneri per il funzionamento dei corsi di cui al comma 2, da esse

organizzati, da porsi a carico dei partecipanti”.

Con riferimento sempre ai coordinatori per la sicurezza viene inserita, altresì, nel D.Lgs. n. 81/2008 una verifica dell'apprendimento finale da fare al termine del corso di formazione e vengono fissate, nell' allegato XIV al Testo stesso, le modalità ed i contenuti minimi del corso di formazione che saranno costituiti da una parte teorica, comprendente un modulo giuridico per complessive 28 ore, da un modulo tecnico per complessive 52 ore e da un modulo metodologico/organizzativo per complessive 16 ore nonché da una parte pratica per complessive 24 ore.

I nuovi aspetti dei corsi di formazione sono:

- l'obbligo della verifica finale di apprendimento, che dovrà essere effettuata da una commissione costituita da almeno 3 docenti del corso, tramite :

--- Simulazione al fine di valutare le competenze tecnico-professionali

--- Test finalizzati a verificare le competenze cognitive;

- le modalità di svolgimento dei corsi e l'obbligo dell'aggiornamento quinquennale della durata complessiva di 40 ore.

*L'Allegato XIV prevede che “la presenza ai corsi di formazione deve essere garantita almeno nella misura del 90%. Il numero massimo di partecipanti per ogni corso è fissato a “40”. E' inoltre previsto l'obbligo di aggiornamento a cadenza quinquennale della durata complessiva di 40 ore ”, **da effettuare anche per mezzo di diversi moduli nell'arco del quinquennio. L'aggiornamento può essere svolto anche attraverso la partecipazione a convegni o seminari con un numero massimo di 100 partecipanti”.***

“Per coloro che hanno conseguito l'attestato prima dell'entrata in vigore del presente decreto, l'obbligo di aggiornamento decorre dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.”

La responsabilità del direttore dei lavori

Il direttore dei lavori non può essere chiamato a rispondere dell'osservanza delle norme antinfortunistiche salvo che non risulti accertata in modo inequivoco una sua ingerenza nella organizzazione del cantiere, questo un principio consolidato e ribadito anche da Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 24119 del 16 giugno 2011 (u. p. 11 marzo 2011) - Pres. Marzano – Est. Montagni– P.M. Geraci - Ric. M. C.

In questa sentenza viene ribadito che i destinatari delle norme antinfortunistiche sono i datori di lavoro, i dirigenti ed i preposti **e che il direttore dei lavori, per conto del committente, è tenuto alla vigilanza sulla esecuzione fedele del capitolato d'appalto e non può essere chiamato a rispondere dell'osservanza di norme antinfortunistiche salvo che non risulti accertata una sua ingerenza nella organizzazione del cantiere (di fatto o a seguito di specifico incarico esplicitamente accettato in materia di sicurezza, anche eventualmente tramite delega prevenzionistica)**. Secondo la Corte di Cassazione, infatti, **l'attribuzione degli obblighi di prevenzione degli infortuni al direttore dei lavori, intesa come estensione dei suoi compiti, deve essere rigorosamente provata attraverso l'individuazione di comportamenti che possono testimoniare, in modo inequivoco, la sua ingerenza nella organizzazione del cantiere.**

Il Tribunale, nel merito, aveva condannato il direttore dei lavori di un cantiere edile in ordine al delitto di omicidio colposo in danno di un dipendente della ditta che operava nel cantiere stesso vittima di un infortunio mortale individuando per lo stesso una sua penale

responsabilità. La Corte di Appello ha successivamente riformata in parte la sentenza del Tribunale riducendo la pena inflitta all'imputato ed individuando il concorso di colpa della vittima nella produzione dell'evento nella misura del 50%. L'infortunio del lavoratore era accaduto in quanto lo stesso, nel tentativo di riparare la spina terminale di una prolunga, aveva toccato un conduttore in tensione ed era rimasto folgorato a causa della corrente elettrica che aveva attraversato il suo corpo.

Avverso la sentenza della Corte di Appello il direttore dei lavori ha proposto ricorso per cassazione contestando la sentenza stessa nella parte in cui veniva affermata la sua ingerenza nell'organizzazione del lavoro. Secondo lo stesso, infatti, i giudici di merito avevano **erroneamente individuata tale ingerenza nella stesura di un verbale con il quale dallo stesso erano state contestate all'impresa esecutrice delle violazioni antinfortunistiche ed era stata emessa una disposizione di sospendere le attività**, circostanze queste ritenute dal direttore dei lavori inidonee ad affermare che lo stesso avesse, in via di fatto, poteri gestori in materia di sicurezza del cantiere mentre dovevano nel caso particolare individuare l'obbligo del rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro a carico dell'appaltatore e del datore di lavoro.

Il ricorso è stato ritenuto infondato e rigettato dalla Corte di Cassazione. Nel far ciò la stessa Corte ha ribadito che **“i destinatari delle norme antinfortunistiche sono i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti; e che il direttore dei lavori, per conto del committente, è tenuto alla vigilanza sull'esecuzione fedele del capitolato di appalto e non può essere chiamato a rispondere dell'osservanza di norme antinfortunistiche, salvo che non risulti accertata una sua ingerenza nell'organizzazione del cantiere”**. “Una diversa e più ampia estensione dei compiti del direttore dei lavori”, ha quindi proseguito la suprema Corte, **“comprensiva anche degli obblighi di prevenzione degli infortuni deve essere rigorosamente provata, attraverso l'individuazione di comportamenti che possano testimoniare, in modo inequivoco, l'ingerenza nell'organizzazione del cantiere”**.

La Sez. IV ha quindi ritenute corrette le determinazioni assunte dalla Corte di Appello la quale, condividendo la decisione del primo giudice, **aveva affermato la responsabilità penale dell'imputato, in veste di direttore dei lavori, per essersi direttamente ingerito nell'attività decisionale ed organizzativa attinente alle misure antinfortunistiche.** Il Collegio aveva posto infatti in evidenza che l'imputato aveva verificato la carenza delle misure antinfortunistiche nel cantiere in argomento il giorno antecedente l'infortunio mortale tanto da avere ordinato alla ditta appaltatrice di ovviare a dette carenze e di sospendere le lavorazioni. La stessa Corte territoriale aveva, inoltre, osservato che l'imputato si era recato diverse volte presso il cantiere, aperto già da settanta giorni rispetto alla data dell'infortunio, nonché che gli operai avevano ripetutamente utilizzato apparecchiature elettriche nel corso dei lavori e che l'imputato aveva constatato la situazione di assoluta carenza in cantiere di misure antinfortunistiche: “sulla scorta di tali rilievi”, ha così concluso la suprema Corte, “il Collegio ha del tutto conferentemente rilevato che l'imputato si era effettivamente ingerito nelle decisioni organizzative del lavoro, con conseguente assunzione di fatto della relativa posizione di garanzia” [Corte di Cassazione - Sezione IV Penale - Sentenza n. 24119 del 16 giugno 2011 (u. p. 11 marzo 2011) - Pres. Marzano – Est. Montagni– P.M. Geraci - Ric. M. C.]

2.3.1.3.6. L'impresa affidataria

2.3.1.3.6.1 Aspetti generali

L'art. 89 del D.Lgs.n.81/2008 fornisce una definizione della **“impresa affidataria”** individuata quale **“impresa titolare del contratto di appalto con il committente”** e che, nella esecuzione dell'opera appaltata, **può avvalersi** di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi e deve in particolare adempiere ai fondamentali obblighi penalmente

sanzionati di prevenzione, protezione, cooperazione, coordinamento e supervisione. E' una importante e opportuna novità quella **scelta dal Legislatore di porre al centro dell'obbligo di sicurezza l'impresa affidataria**, vista l'eccessivo ricorso al subappalto tipico della struttura produttiva italiana, con una connotazione non di rado assai negativa, visto che la stragrande maggioranza degli infortuni mortali avviene nelle attività in subappalto.

Il recente D.Lgs. n. 106/2009 correttivo e integrativo del Testo Unico D.Lgs. n. 81/2008 ha introdotto una novità in quest'ultimo decreto legislativo, all'**articolo 89 lettera i)**, il quale ora prevede che **“nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, l'impresa affidataria è l'impresa consorziata assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione”**.

Nel caso di “consorzio tra imprese”, l'impresa affidataria è dunque la consorziata assegnataria dei lavori o, nel caso di più assegnatarie, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori, salvo l'accettazione da parte di quest'ultima.

La norma non opera alcuna distinzione, nel caso di “soggetti plurimi”, tra consorzi ordinari, consorzi stabili ed ATI, ma utilizza la generica espressione “consorzio tra imprese”.

L'Autorità di Vigilanza ha affrontato i dubbi interpretativi affermando che:

a) nel caso di ATI, il ruolo di “affidataria” dovrebbe essere assunto dalla mandataria, dato che, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 163/2006, è quest'ultima che ha la rappresentanza esclusiva dei mandanti per ogni operazione ed atto dipendenti dall'appalto.

b) nei casi di consorzio, tanto per i consorzi stabili, quanto per quelli ordinari, **l'impresa “affidataria” sarà l'impresa assegnataria** dei lavori o, nel caso di più assegnatarie, quella indicata dal consorzio, previa accettazione da parte dell'impresa stessa.

Infine, con riferimento al **momento dell'individuazione dell'impresa affidataria**, in considerazione del fatto che l'art. 89 del D.Lgs. n. 81/2008 si riferisce “all'impresa titolare del contratto” o, in caso di consorzi, all'assegnataria dei lavori “oggetto del contratto”, l'Autorità ha precisato che tale momento non deve essere riferito a quello della presentazione delle offerte, ma a quello della **stipula del contratto**, con apposita comunicazione alla stazione appaltante [Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici - Impresa "affidataria" e decadenza dall'attestazione SOA per false dichiarazioni - Parere 22 luglio 2010 sulla corretta applicazione dell'art. 89, c. 1,lett. i) del D.Lgs. n. 81/2008 in ordine all'individuazione dell'impresa “affidataria”].

2.3.1.3.6.2 Idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria esecutrice e non esecutrice

Occorre notare che, ai sensi del **punto 01 dell'allegato XVII** in disposto combinato con l'articolo 90 comma 9 lettera a) del D.Lgs. n. 81/2008, è penalmente vietato affidare contratti di appalto ad imprese affidatarie che non indichino **“al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricato per l'assolvimento dei compiti di cui all'articolo 97”**, di cui si dirà più oltre, ma che sinteticamente si possono riassumere nell'obbligo di verifica continuativa della sicurezza e igiene durante i lavori delle imprese alle quali ha affidato i lavori.

La mancata indicazione da parte dell'impresa affidataria di tale nominativo costituisce omissione penalmente rilevante da parte del committente dell'accertamento obbligatorio dell'idoneità tecnico professionale di cui all'art. 90 comma 9 lett. a) del D.Lgs. 81/2008, ed è sanzionato con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro a carico del committente o del responsabile dei lavori.

I riferimenti normativi:

“ALLEGATO XVII - IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

“01. Le imprese affidatarie dovranno indicare al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricato per l'assolvimento dei compiti di cui all'articolo 97”.

art. 90 comma 9 Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo:

a) verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all' ALLEGATO XVII. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall' ALLEGATO XVII;

2.3.1.3.6.3 L'impresa affidataria come fulcro della sicurezza in cantiere

Occorre premettere che **“il legislatore ha assegnato all'impresa affidataria l'importante ruolo di verificare concretamente in cantiere il rispetto delle prescrizioni poste a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Si tratta di compiti di coordinamento e di gestione operativa del cantiere, con controllo del livello di sicurezza in tutte le lavorazioni svolte sia dai propri lavoratori, sia dai subappaltatori”** [Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici - Impresa "affidataria" e decadenza dall'attestazione SOA per false dichiarazioni - Parere 22 luglio 2010 sulla corretta applicazione dell'art. 89, c. 1,lett. i) del D.Lgs. n. 81/2008 in ordine all'individuazione dell'impresa “affidataria”].

Di fatto l'impresa affidataria nelle persone del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti della stessa, e ora anche di diritto ai sensi e agli effetti dell'art. 97 del D.Lgs.n. 81/2008, è il centro di gravità e il fulcro delle posizioni di garanzia della sicurezza nei cantieri mobili e temporanei. La disposizione sull'idoneità tecnico professionale delle imprese affidatarie di cui al punto 01 dell'allegato XVII del D.Lgs. n. 81/2008 rende **impossibile, in modo legalmente valido, l'affidamento di contratti di appalto ad imprese che si limitano esclusivamente a stipulare contratti e a subappaltare tutti i lavori, perchè perlomeno la verifica continua di tutte le condizioni di sicurezza attraverso specifici incaricati è un obbligo inderogabile e penalmente sanzionato a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria, che è pure obbligato, si veda oltre, a frequentare corsi specifici in materia di sicurezza del lavoro.**

Ai sensi dell'art. 96 D.Lgs. n.81/2008, **“i datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti:** a) adottano le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII [prescrizioni di sicurezza e di salute per la logistica di cantiere]; b) predispongono l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili; c) curano la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento; d) curano la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute; e) curano le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori; f) curano che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente; g)

redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h)(...)"

Obblighi di prevenzione e protezione nel cantiere a carico del datore di lavoro delle imprese affidatarie,

In modo poi del tutto peculiare il D.Lgs. n. 81/2008 prevede all'art. 97 **specifici e dettagliati obblighi di prevenzione e protezione nel cantiere a carico del datore di lavoro delle imprese affidatarie**, il quali è, finalmente, chiamato nel testo originario in vigore fino al 20 agosto 2008 a **vigilare**, e dal **20 agosto 2009**, a **seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 106/2009**, a **provvedere in modo rigoroso, a pena di importanti sanzioni penali, a:**

1) “verificare [direttamente] le condizioni di sicurezza dei lavori affidati” tramite i soggetti della propria impresa, con specifiche mansioni, incaricati esplicitamente per l'assolvimento di questo compito (art. 97 comma 1 e allegato XVII punto 01 D.Lgs. n. 81/2008, la cui violazione è sanzionata con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro a carico di datore di lavoro e dirigente);

2) verificare direttamente “l'applicazione” delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento tramite i soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricati esplicitamente per l'assolvimento di questo compito (art. 97 comma 1 e allegato XVII punto 01 D.Lgs. n. 81/2008, la cui violazione è sanzionata con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro a carico di datore di lavoro e dirigente);

3) “coordinare gli” importanti e molteplici “interventi” finalizzati, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, all'attuazione delle misure generali di sicurezza di cui agli articoli 95 (Misure generali di tutela), e **96** (Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti) e **allegato XIII** (recante: Prescrizioni di sicurezza e di salute per la logistica di cantiere - prescrizioni per i servizi igienico-assistenziali a disposizione dei lavoratori nei cantieri - prescrizioni per i posti di lavoro nei cantieri) **del D.Lgs. n. 81/2008** (art. 97 comma 3, la cui violazione è sanzionata con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro a carico di datore di lavoro e dirigente);

4) verificare la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della loro trasmissione al coordinatore per l'esecuzione, e poiché il proprio deve essere congruente col PSC, anche dei vari Pos col PSC (art. 97 comma 3, la cui violazione è sanzionata con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro a carico di datore di lavoro e dirigente).

D.Lgs. n. 81 - Articolo 97 - Obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria

“1. Il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento.

(arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro e dirigente)

2. *Gli obblighi derivanti dall'articolo 26, fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 96, comma 2, sono riferiti anche al datore di lavoro dell'impresa affidataria. Per la verifica dell'idoneità tecnico professionale si fa riferimento alle modalità di cui all' [ALLEGATO XVII](#).*

(arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro e dirigente)

3. *Il datore di lavoro dell'impresa affidataria deve, inoltre:*

a) *coordinare gli interventi di cui agli articoli 95 e 96;*

b) *verificare la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della trasmissione dei suddetti piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione”.*

(arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro il datore di lavoro e dirigente)

L'art. 96 comma 1 lettera g) D. Lgs. n. 81/2008 è poi esplicito laddove afferma lapidariamente che il Pos deve essere elaborato da tutte le imprese affidatarie, siano esse esecutrici o non esecutrici (in tal caso si tratterà di un piano incentrato sulla presenza in cantiere del soggetto incaricato di attuare le verifiche di sicurezza delle imprese

subappaltatrici e dei lavoratori autonomi):

“Articolo 96 - Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti

1. I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti: ...

g) redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h).

(datore di lavoro: 1) arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

2. si applica la pena dell'arresto da 4 a 8 mesi o l'ammenda da 2.000 a 8.000 euro se la violazione è commessa in cantieri temporanei o mobili in cui l'impresa svolga lavorazioni in presenza di rischi particolari, individuati in base all'Allegato XI; 3. si applica la pena dell'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se il piano operativo di sicurezza è redatto in assenza di uno o più degli elementi di cui all'Allegato XV”.

L'art. 89, comma 1, lettera h) D.Lgs. n. 81/2008 descrive e definisce il POS come documento di valutazione dei rischi, e rinvia all'allegato Pertinente che ne definisce i requisiti minimi, ma non restringe l'obbligo dello stesso alle sole imprese esecutrici, perchè l'articolo sanzionato penalmente è il 96 e in esso l'obbligo è previsto sicuramente per tutte le imprese affidatarie esecutrici, ma anche per quelle affidatarie non esecutrici (nel qual caso si limiterà a definire le modalità di verifica della sicurezza in sicurezza del o dei soggetti che detta impresa deve incaricare per rispettare 'art. 97 D.Lgs. n.81/2008):”**h) piano operativo di sicurezza: il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecuttrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera a), i cui contenuti sono riportati nell' ALLEGATO XV”**”.

Ai sensi dell'art. 101 del D. Lgs. 81/2008, prima dell'inizio dei lavori, ciascuna impresa esecuttrice trasmette il proprio piano operativo di sicurezza all'impresa affidataria, la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio, lo trasmette al Coordinatore per l'Esecuzione. L'inizio dei lavori è, dunque, consentito solo all'esito (ovviamente positivo) delle suddette verifiche; ciò al fine di evitare l'avvio dei lavori in cantieri per i quali le imprese esecutrici non abbiano adeguatamente pianificato la sicurezza.

L'art. 159 prevede, infine, specifiche sanzioni in caso di violazione delle suindicate norme.

2.3.1.3.6.4. Oneri della sicurezza

Molto opportunamente il D.Lgs. n. 106/2009 ha inoltre introdotto il seguente nuovo comma dell'art. 97 D.Lgs. n. 81/2008:

“3-bis. In relazione ai lavori affidati in subappalto, ove gli apprestamenti, gli impianti e le altre attività di cui al punto 4 dell'allegato XV siano effettuati dalle imprese esecutrici, l'impresa affidataria corrisponde ad esse senza alcun ribasso i relativi oneri della sicurezza”.

E' una disposizione importante che vieta all'affidataria di lucrare sugli oneri della sicurezza, che devono essere integralmente riconosciuti a chi effettivamente lavora nel cantiere.

2.3.1.3.6.5. L'obbligo formativo a carico di datori, dirigenti e preposti dell'impresa affidataria

Una importante novità introdotta dal D.Lgs. n. 106/2008 di modifica del D.Lgs. n. 81/2008 è il nuovo obbligo di formazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori per quel che riguarda i datori di lavoro, ma anche ovviamente i dirigenti e i preposti, delle imprese affidatarie che operano nei cantieri mobili e temporanei: **art. 97 comma 3-ter) “per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, il datore di lavoro dell'impresa affidataria, i dirigenti e i preposti devono essere in possesso di adeguata formazione”.**

La violazione di detto obbligo è punito con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro a carico di datore di lavoro e dirigente.

In caso di violazione di detto obbligo risponde penalmente non solo il datore di lavoro (o il dirigente) dell'impresa affidataria, ma anche il soggetto che deve “assicurare”, garantire, che tale obbligo sia adempiuto correttamente.

Tale soggetto è il committente o il responsabile dei lavori.

L'art. 100 comma 6 bis del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che "il committente o il responsabile dei lavori, se nominato, assicura l'attuazione degli obblighi a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria previsti dall'articolo 97, comma 3-bis e 3-ter. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, si applica l'articolo 118, comma 4, secondo periodo, del medesimo decreto legislativo".

Quindi qualora il committente o il responsabile dei lavori affidi incautamente il contratto d'appalto ad una impresa affidataria il cui datore di lavoro, nonché i cui dirigenti e preposti, non siano stati idoneamente formati in materia di igiene e sicurezza al fine di adempiere adeguatamente agli obblighi propri di cui all'art. 97 del D.Lgs. n. 81/2008 commetterà un reato penale punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro.

Va perciò sottolineato ripetutamente l'innovativo obbligo di cui all'art. 97 comma 3-ter, che per la prima volta prevede, a pena di sanzione penale alternativa dell'arresto o ammenda, **l'obbligo di formazione persino per i datori di lavoro dell'impresa affidataria, cui specularmente corrisponde l'art. 100 del d.lgs. n. 81/2008 come modificato dal d.lgs. n. 106/2009, il quale a sua volta prevede che il committente o il responsabile dei lavori devono, a pena di sanzione penale dell'arresto o dell'ammenda, garantire il rispetto delle disposizioni citate, anche in materia di formazione, a carico del datore di lavoro, e dei dirigenti e preposti, dell'impresa affidataria, e di ciò se ne dovrà tenere conto in caso di affidamento di lavori nei cantieri.**

Un'ulteriore precisazione può formularsi sul tipo di corsi idonei ad ottemperare a detto obbligo formativo, avendo come utile riferimento analogico i corsi per coordinatori. Deve trattarsi di corsi idonei ad adempiere agli obblighi di cui all'articolo 97 del D.Lgs. n. 81/2008, e quindi programmaticamente articolati sugli argomenti previsti da detto articolo, ad esempio con una articolazione quale quella di seguito proposta.

Modulo giuridico di base

La legislazione di base in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro; la normativa contrattuale inerente gli aspetti di sicurezza e salute sul lavoro; la normativa sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

- Le normative europee e la loro valenza; le norme di buona tecnica; le direttive di prodotto;
- Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento al Titolo I. I soggetti del Sistema di Prevenzione Aziendale: i compiti, gli obblighi, le responsabilità civili e penali. Metodologie per l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi;
- La legislazione specifica in materia di salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili e nei lavori in quota. Il titolo IV del Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Le figure interessate alla realizzazione dell'opera: i compiti, gli obblighi, le responsabilità civili e penali;
- La legge quadro in materia di lavori pubblici ed i principali decreti attuativi;
- La disciplina sanzionatoria e le procedure ispettive.

Modulo giuridico impresa affidataria

1) L'impresa affidataria: i compiti, gli obblighi, le responsabilità civili e penali.

2) la verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati";

3) la verifica dell'"applicazione" delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento;

4) il "coordinamento gli" importanti e molteplici "interventi" finalizzati, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, all'attuazione delle misure generali di sicurezza di cui agli articoli 95 (Misure generali di tutela), e 96 (Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti) e allegato XIII (recante: Prescrizioni di sicurezza e di salute per la logistica di cantiere - prescrizioni per i servizi igienico-assistenziali a disposizione dei lavoratori nei cantieri - prescrizioni per i posti di lavoro nei cantieri) del D.Lgs. n. 81/2008;

5) la verifica della congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della loro trasmissione al coordinatore per

l'esecuzione, e poiché il proprio deve essere congruente col PSC, anche dei vari Pos col PSC .

Una durata congrua potrebbe essere di 24 ore, in analogia con la durata del modulo giuridico prevista per i corsi per coordinatori.

2.3.1.3.6.6 Appalti pubblici

In materia di appalti pubblici non si può non considerare con la massima attenzione **l'articolo 118 del codice dei contratti pubblici, il D.Lgs. n. 163/2003.**

“Art. 118. Subappalto, attività che non costituiscono subappalto e tutela del lavoro (rubrica così sostituita dall'articolo 2, comma 1, lettera aa), d.lgs. n. 152 del 2008) (art. 25, dir. 2004/18; art. 37, dir. 2004/17; art. 18, legge n. 55/1990; art. 16, d.lgs. 24 marzo 1992, n. 358; art. 18, d.lgs. 17 marzo 1995, n. 157; art. 21, d.lgs. 17 marzo 1995, n. 158; 34, legge n. 109/1994)

1. I soggetti affidatari dei contratti di cui al presente codice sono tenuti ad eseguire in proprio le opere o i lavori, i servizi, le forniture compresi nel contratto. Il contratto non può essere ceduto, a pena di nullità, salvo quanto previsto nell'[articolo 116](#).

2. La stazione appaltante è tenuta ad indicare nel progetto e nel bando di gara le singole prestazioni e, per i lavori, la categoria prevalente con il relativo importo, nonché le ulteriori categorie, relative a tutte le altre lavorazioni previste in progetto, anch'esse con il relativo importo. Tutte le prestazioni nonché lavorazioni, a qualsiasi categoria appartengano, sono subappaltabili e affidabili in cottimo. Per i lavori, per quanto riguarda la categoria prevalente, con il regolamento, è definita la quota parte subappaltabile, in misura eventualmente diversificata a seconda delle categorie medesime, ma in ogni caso non superiore al trenta per cento. Per i servizi e le forniture, tale quota è riferita all'importo complessivo del contratto. L'affidamento in subappalto o in cottimo è sottoposto alle seguenti condizioni:

(comma così modificato dall'articolo 2, comma 1, lettera aa), d.lgs. n. 152 del 2008)

1) che i concorrenti all'atto dell'offerta o l'affidatario, nel caso di varianti in corso di esecuzione, all'atto dell'affidamento, abbiano indicato i lavori o le parti di opere ovvero i servizi e le forniture o parti di servizi e forniture che intendono subappaltare o concedere in cottimo;

2) che l'affidatario provveda al deposito del contratto di subappalto presso la stazione appaltante almeno venti giorni prima della data di effettivo inizio dell'esecuzione delle relative prestazioni;

3) che al momento del deposito del contratto di subappalto presso la stazione appaltante l'affidatario trasmetta altresì la certificazione attestante il possesso da parte del subappaltatore dei requisiti di qualificazione prescritti dal presente codice in relazione alla prestazione subappaltata e la dichiarazione del subappaltatore attestante il possesso dei requisiti generali di cui all'[articolo 38](#);

4) che non sussista, nei confronti dell'affidatario del subappalto o del cottimo, alcuno dei divieti previsti dall'articolo 10 della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni.

3. Nel bando di gara la stazione appaltante indica che provvederà a corrispondere direttamente al subappaltatore o al cottimista l'importo dovuto per le prestazioni dagli stessi eseguite o, in alternativa, che è fatto obbligo agli affidatari di trasmettere, entro venti giorni dalla data di ciascun pagamento effettuato nei loro confronti, copia delle fatture quietanzate relative ai pagamenti da essi affidatari corrisposti al subappaltatore o cottimista, con l'indicazione delle ritenute di garanzia effettuate. Qualora gli affidatari non

trasmettano le fatture quietanziate del subappaltatore o del cottimista entro il predetto termine, la stazione appaltante sospende il successivo pagamento a favore degli affidatari. Nel caso di pagamento diretto, gli affidatari comunicano alla stazione appaltante la parte delle prestazioni eseguite dal subappaltatore o dal cottimista, con la specificazione del relativo importo e con proposta motivata di pagamento.

(comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lettera bb), d.lgs. n. 113 del 2007)

4. L'affidatario deve praticare, per le prestazioni affidate in subappalto, gli stessi prezzi unitari risultanti dall'aggiudicazione, con ribasso non superiore al venti per cento. **L'affidatario corrisponde gli oneri della sicurezza, relativi alle prestazioni affidate in subappalto, alle imprese subappaltatrici senza alcun ribasso; la stazione appaltante, sentito il direttore dei lavori, il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione, ovvero il direttore dell'esecuzione, provvede alla verifica dell'effettiva applicazione della presente disposizione. L'affidatario è solidalmente responsabile con il subappaltatore degli adempimenti, da parte di questo ultimo, degli obblighi di sicurezza previsti dalla normativa vigente.**

(comma così modificato dall'art. 3, comma 1, lettera h), d.lgs. n. 113 del 2007)

5. Per i lavori, nei cartelli esposti all'esterno del cantiere devono essere indicati anche i nominativi di tutte le imprese subappaltatrici, nonché i dati di cui al comma 2, n. 3).

6. **L'affidatario è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni; è, altresì, responsabile in solido dell'osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto.** L'affidatario e, per suo tramite, i subappaltatori, trasmettono alla stazione appaltante prima dell'inizio dei lavori la documentazione di avvenuta denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, nonché copia del piano di cui al comma 7. Ai fini del pagamento degli stati di avanzamento dei lavori o dello stato finale dei lavori, l'affidatario e, suo tramite, -i subappaltatori trasmettono all'amministrazione o ente committente il documento unico di regolarità contributiva.

(comma così modificato dall'art. 3, comma 1, lettera h), d.lgs. n. 113 del 2007, poi dall'art. 2, comma 1, lettera aa), d.lgs. n. 152 del 2008; ai sensi dell'art. 16-sexies, comma 10, della legge n. 2 del 2009 il DURC deve essere acquisito d'ufficio dalla Stazione appaltante)

6-bis. Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, il [documento](#) unico di regolarità contributiva è comprensivo della verifica della congruità della incidenza della mano d'opera relativa allo specifico contratto affidato. Tale congruità, per i lavori è verificata dalla Cassa Edile in base all'accordo assunto a livello nazionale tra le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale comparativamente più rappresentative per l'ambito del settore edile ed il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

(comma così sostituito dall'art. 2, comma 1, lettera aa), d.lgs. n. 152 del 2008)

7. **I piani di sicurezza di cui all'articolo 131 sono messi a disposizione delle autorità competenti preposte alle verifiche ispettive di controllo dei cantieri. L'affidatario è tenuto a curare il coordinamento di tutti i subappaltatori operanti nel cantiere, al fine di rendere gli specifici piani redatti dai singoli subappaltatori compatibili tra loro e coerenti con il piano presentato dall'affidatario.** Nell'ipotesi di raggruppamento temporaneo o di consorzio, detto obbligo incombe al mandatario. **Il direttore tecnico di cantiere è responsabile del rispetto del piano da parte di tutte le imprese impegnate nell'esecuzione dei lavori.**

8. L'affidatario che si avvale del subappalto o del cottimo deve allegare alla copia autentica del contratto la dichiarazione circa la sussistenza o meno di eventuali forme di controllo o

di collegamento a norma dell'[articolo 2359 del codice](#) civile con il titolare del subappalto o del cottimo. Analoga dichiarazione deve essere effettuata da ciascuno dei soggetti partecipanti nel caso di raggruppamento temporaneo, società o consorzio. **La stazione appaltante provvede al rilascio dell'autorizzazione entro trenta giorni dalla relativa richiesta; tale termine può essere prorogato una sola volta, ove ricorrano giustificati motivi. Trascorso tale termine senza che si sia provveduto, l'autorizzazione si intende concessa. Per i subappalti o cottimi di importo inferiore al 2 per cento dell'importo delle prestazioni affidate o di importo inferiore a 100.000 euro, i termini per il rilascio dell'autorizzazione da parte della stazione appaltante sono ridotti della metà.**

9. L'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto non può formare oggetto di ulteriore subappalto.

10. Le disposizioni dei commi 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 si applicano anche ai raggruppamenti temporanei e alle società anche consortili, quando le imprese riunite o consorziate non intendono eseguire direttamente le prestazioni scorporabili, nonché alle associazioni in partecipazione quando l'associante non intende eseguire direttamente le prestazioni assunte in appalto; si applicano altresì alle concessioni per la realizzazione di opere pubbliche e agli affidamenti con procedura negoziata.

11. Ai fini del presente articolo è considerato subappalto qualsiasi contratto avente ad oggetto attività ovunque espletate che richiedono l'impiego di manodopera, quali le forniture con posa in opera e i noli a caldo, se singolarmente di importo superiore al 2 per cento dell'importo delle prestazioni affidate o di importo superiore a 100.000 euro e qualora l'incidenza del costo della manodopera e del personale sia superiore al 50 per cento dell'importo del contratto da affidare. Il subappaltatore non può subappaltare a sua volta le prestazioni salvo che per la fornitura con posa in opera di impianti e di strutture speciali da individuare con il regolamento; in tali casi il fornitore o subappaltatore, per la posa in opera o il montaggio, può avvalersi di imprese di propria fiducia per le quali non sussista alcuno dei divieti di cui al comma 2, numero 4). E' fatto obbligo all'affidatario di comunicare alla stazione appaltante, per tutti i sub-contratti stipulati per l'esecuzione dell'appalto, il nome del sub-contraente, l'importo del contratto, l'oggetto del lavoro, servizio o fornitura affidati.

12. Ai fini dell'applicazione dei commi precedenti, le seguenti categorie di forniture o servizi, per le loro specificità, non si configurano come attività affidate in subappalto:

a) l'affidamento di attività specifiche a lavoratori autonomi;

b) la subfornitura a catalogo di prodotti informatici”.

2.3.1.3.6.7. L'impresa esecutrice

Il D.Lgs. n. 106/2009 ha introdotto, all'articolo 89 del D.Lgs. n. 81/2008, la nuova lettera i-bis), che definisce **impresa esecutrice l'”impresa che esegue un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali”**.

L'art. 96 individua i seguenti numerosi **obblighi per le imprese esecutrici assoggettati alla sanzione penale, che sono al contempo compiti del coordinatore per l'esecuzione e per il datore di lavoro dell'impresa affidataria che devono ottenerne l'adempimento nel cantiere, tra i quali la redazione del piano operativo di sicurezza:**

“1. I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti:

a) adottano le misure conformi alle prescrizioni di cui all' ALLEGATO XIII [prescrizioni di sicurezza e di salute per la logistica di cantiere];

(Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro il datore di lavoro e dirigente)

b) predispongono l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e

individuabili;

(Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro il datore di lavoro e dirigente)

c) curano la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;

(Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro il datore di lavoro e dirigente)

d) curano la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;

(Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro il datore di lavoro e dirigente)

e) curano le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;

(Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro il datore di lavoro e dirigente)

f) curano che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;

(Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro il datore di lavoro e dirigente)

g) redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h). (sanzioni previste dall'art. 159 comma 1 per il datore di lavoro: - arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro. 2. si applica la pena dell'arresto da 4 a 8 mesi o l'ammenda da 2.000 a 8.000 euro se la violazione è commessa in cantieri temporanei o mobili in cui l'impresa svolga lavorazioni in presenza di rischi particolari, individuati in base all'Allegato XI; - "si applica la pena dell'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se il piano operativo di sicurezza è redatto in assenza di uno o più degli elementi di cui all'Allegato XV").

Inoltre il comma 2 dell'art.96 del D.Lgs. n. 81/2008, sostituito dal D.Lgs. n. 106/2009, prevede che **"l'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di cui all'articolo 17 comma 1, lettera a), all'articolo 26, commi 1, lettera b), 3 e 5, e all'articolo 29, comma 3"**. E dunque non esiste affatto l'obbligo di redigere il DUVRI di cui all'articolo 26 comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008 quando si sia predisposto PSC e POS.

Mere forniture di materiali o attrezzature

Il nuovo comma 1 – bis dell'articolo 96 del D.Lgs. n. 81/2008, introdotto dal D.Lgs. n. 106/2009, afferma che **"la previsione di cui al comma 1, lettera g), non si applica alle mere forniture di materiali o attrezzature. In tali casi trovano comunque applicazione le disposizioni di cui all'articolo 26"**.

Ma il venir meno di quest'obbligo non vanifica l'obbligo preesistente di pianificare comunque la presenza di questi fornitori in cantiere, come dimostrano i seguenti numerosi riferimenti normativi del testo Unico D.Lgs. n. 81/2008: **"Allegato XV**

PIANO DI SICUREZZA E DI COORDINAMENTO (estratto allegato XV)

2.2.2. In riferimento all'organizzazione del cantiere **il PSC contiene, in relazione alla tipologia del cantiere, l'analisi dei seguenti elementi: ...**

h) le eventuali modalità di accesso dei mezzi di fornitura dei materiali;

l) la dislocazione delle zone di carico e scarico;

m) le zone di deposito attrezzature e di stoccaggio materiali e dei rifiuti;

n) le eventuali zone di deposito dei materiali con pericolo d'incendio o di esplosione.

2.2.3. **In riferimento alle lavorazioni, il coordinatore per la progettazione suddivide le singole lavorazioni in fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richiede, in sottofasi di lavoro, ed effettua l'analisi dei rischi presenti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze, ad esclusione di quelli specifici propri dell'attività dell'impresa.** facendo in particolare attenzione ai seguenti:

a) al rischio di investimento da veicoli circolanti nell'area di cantiere; .."

Inoltre sempre l'allegato XV del D.Lgs. n. 81/2008 prevede in relazione al POS quanto segue: **"3. PIANO DI SICUREZZA SOSTITUTIVO E PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA ... - 3.2. - Contenuti minimi del piano operativo di sicurezza - 3.2.1. Il POS é redatto a cura di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici, ai sensi dell'articolo 17 del presente decreto, e successive modificazioni, in riferimento al singolo cantiere interessato; esso contiene almeno i seguenti elementi: ... h) le procedure complementari e di dettaglio, richieste dal PSC quando previsto"**.

Quindi il Psc potrà prevedere, oltre a dettagliare in proprio, l'obbligo per le imprese esecutrici di definire dettagliatamente le modalità con le quali le imprese non obbligate a

redigere il Pos svolgono in cantiere compiti nell'interesse delle imprese esecutrici medesime.

2.3.1.3.6.9. Lavoratore autonomo

Il lavoratore autonomo di cui all'art. 2222 del Codice civile è, secondo la definizione che ne fornisce l'art. 89 del D.Lgs. 81/2008, "**la persona fisica** la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione". Non è un'impresa, e perciò non è soggetto all'obbligo di elaborare il POS.

Ma tanto il PSC che il Pos delle imprese esecutrici che si avvalgono degli autonomi devono includere la loro attività e regolarla in modo dettagliato, come risulta testualmente dai seguenti riferimenti del testo Unico D.Lgs. n. 81/2008:

"Allegato XV

2. PIANO DI SICUREZZA E DI COORDINAMENTO

2.1.2. Il PSC contiene almeno i seguenti elementi: ...

b) l'individuazione dei soggetti con compiti di sicurezza, esplicitata con l'indicazione dei nominativi del responsabile dei lavori, del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e, qualora già nominato, del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione ed a cura dello stesso coordinatore per l'esecuzione con l'indicazione, prima dell'inizio dei singoli lavori, **dei nominativi dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;**

f) **le misure di coordinamento relative all'uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi**, come scelta di pianificazione lavori finalizzata alla sicurezza, di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva di cui ai punti 2.3.4. e 2.3.5.;

g) le modalità organizzative della cooperazione e del coordinamento, nonché della reciproca informazione, fra i datori di lavoro e tra questi ed i **lavoratori autonomi;**

h) l'organizzazione prevista per il servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, nel caso in cui il servizio di gestione delle emergenze è di tipo comune, nonché nel caso di cui all'articolo 104, comma 4; il PSC contiene anche i riferimenti telefonici delle strutture previste sul territorio al servizio del pronto soccorso e della prevenzione incendi; ...

2.3. - Contenuti minimi del PSC in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni ed al loro coordinamento

2.3.1. Il coordinatore per la progettazione effettua l'analisi delle interferenze tra le lavorazioni, anche quando sono dovute alle lavorazioni di una stessa impresa esecuttrice o alla **presenza di lavoratori autonomi**, e predispone il cronoprogramma dei lavori. Per le opere rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 163 del 12 aprile 2006 e successive modifiche, il cronoprogramma dei lavori ai sensi del presente regolamento, prende esclusivamente in considerazione le problematiche inerenti gli aspetti della sicurezza ed è redatto ad integrazione del cronoprogramma delle lavorazioni previsto dall'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 21 dicembre 1999, n. 554.

2.3.2. In riferimento alle interferenze tra le lavorazioni, il PSC contiene le prescrizioni operative per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti e le modalità di verifica del rispetto di tali prescrizioni; nel caso in cui permangono rischi di interferenza, indica le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, atti a ridurre al minimo tali rischi.

2.3.3. Durante i periodi di maggior rischio dovuto ad interferenze di lavoro, il coordinatore per l'esecuzione verifica periodicamente, previa consultazione della direzione dei lavori, delle imprese esecutrici e dei **lavoratori autonomi interessati**, la compatibilità della relativa parte di PSC con l'andamento dei lavori, aggiornando il piano ed in particolare il cronoprogramma dei lavori, se necessario.

2.3.4. Le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva, sono definite analizzando il loro uso comune da parte di **più imprese e lavoratori autonomi**.

2.3.5. Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori integra il PSC con i nominativi delle imprese esecutrici e dei **lavoratori autonomi** tenuti ad attivare quanto previsto al punto 2.2.4 ed al punto 2.3.4 e, previa consultazione delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, indica la relativa cronologia di attuazione e le modalità di verifica.

3. PIANO DI SICUREZZA SOSTITUTIVO E PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA

3.2. - Contenuti minimi del piano operativo di sicurezza

3.2.1. Il POS è redatto a cura di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici, ai sensi dell'articolo 17 del presente decreto, e successive modificazioni, in riferimento al singolo cantiere interessato; esso contiene almeno i seguenti elementi: ...

2) **la specifica attività e le singole lavorazioni svolte in cantiere dall'impresa esecuttrice e dai lavoratori autonomi subaffidatari;**

7) il numero e le relative **qualifiche dei lavoratori dipendenti dell'impresa esecuttrice e dei lavoratori autonomi** operanti in cantiere per conto della stessa impresa; ..."

I lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri si adeguano alle indicazioni fornite dal CSE ai fini della sicurezza: **articolo 94 D.Lgs. n. 81/2008 - Obblighi dei lavoratori autonomi - 1. I lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri, fermo restando gli obblighi di cui al presente decreto legislativo, si adeguano alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza. In caso di violazione di tale obbligo sono puniti con l'arresto sino a un mese o ammenda da 300 a 800 euro.** Essi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel PSC, trasmessogli dall'impresa affidataria o dal committente o responsabile dei lavori anche tramite il coordinatore, e nel POS: l'articolo 100 comma 3 prevede che "i datori di lavoro delle imprese esecutrici e i lavoratori autonomi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel piano di cui al comma 1 [PSC] e nel piano operativo di sicurezza". In caso di violazione di tali obblighi sono puniti con l'arresto sino a tre mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro il lavoratore autonomo.

I lavoratori autonomi che concorrono alla realizzazione dell'opera devono (art. 21):

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. 81/2008 (Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti);

b) munirsi di DPI e utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. 81/2008 (Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti);

c) munirsi di tessera di riconoscimento corredata di fotografia e contenente le proprie generalità, qualora svolgano la propria attività nel medesimo luogo di lavoro dove operano i lavoratori di aziende, provvedendovi per proprio conto (Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti).

Inoltre, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico, essi hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni della normativa vigente,

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi delle attività svolte, secondo le previsioni dell'attuale normativa.

La sorveglianza sanitaria è facoltativa dal lato del lavoratore autonomo, però i committenti sono obbligati a consentire l'accesso in cantiere solo a lavoratori autonomi che abbiano effettuato la sorveglianza sanitaria (ovvero che abbiano nominato il proprio medico competente e da questi abbiano avuto il necessario giudizio di idoneità da rinnovare almeno annualmente), che per certi rischi specifici è obbligatoria per tutti, dipendenti o autonomi che siano.

Ai fini della verifica dell'idoneità tecnico-professionale (allegato XVII D.Lgs. n. 81/2008), i lavoratori autonomi dovranno esibire [il che significa produrre copie degli originali dei documenti, anche in formato elettronico ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 81/2008, e mai un'autocertificazione non prevista dalla legge] al committente o al responsabile dei lavori almeno:

a) iscrizione alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato **con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto,**

b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 relativa a macchine, attrezzature e opere provvisorie,

c) elenco dei DPI in dotazione,

d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal D.Lgs. 81/2008 [ma l'articolo 21 prevede che tale sorveglianza è facoltativa, sebbene il committente ha il diritto e la convenienza assoluta ad impedire l'accesso in cantiere al lavoratore autonomo che non risulti idoneo dal punto di vista sanitario],

e) documento unico di regolarità contributiva di cui al D.M. del 24 ottobre 2007.

I lavoratori autonomi dovranno conoscere le caratteristiche, le misure di sicurezza e le modalità d'uso degli impianti, delle opere provvisorie, delle macchine, degli utensili e delle attrezzature eventualmente messe a loro disposizione.

2.3.1.3.6.10 PSC – Piano di Sicurezza e Coordinamento

2.3.1.3.6.10.1. Aspetti generali

Il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) viene predisposto obbligatoriamente nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese (anche non contemporanea), esclusi i lavoratori autonomi, che non sono definiti dalla legge come imprese. (D.Lgs. n. 81/2008 – **Articolo 100 - Piano di sicurezza e di coordinamento**): 1. Il piano è costituito da una relazione tecnica e prescrizioni correlate alla complessità dell'opera da realizzare **ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione**, atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i **rischi particolari di cui all'ALLEGATO XI**, nonché la stima dei costi di cui al punto 4 dell' ALLEGATO XV. Il piano di sicurezza e coordinamento (PSC) è corredato da tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria sull'organizzazione del cantiere e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, una tavola tecnica sugli scavi. I contenuti minimi del piano di sicurezza e di coordinamento e l'indicazione della stima dei costi della sicurezza sono definiti all' ALLEGATO XV.

2. Il piano di sicurezza e coordinamento è parte integrante del contratto di appalto.

3. I datori di lavoro delle imprese esecutrici e i lavoratori autonomi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel piano di cui al comma 1 e nel piano operativo di sicurezza.

(arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro e dirigente)

(con l'arresto sino a tre mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro il lavoratore autonomo)

4. I datori di lavoro delle imprese esecutrici mettono a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza copia del piano di sicurezza e di coordinamento e del piano operativo di sicurezza almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori.

(sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro datore di lavoro e dirigente)

5. L'impresa che si aggiudica i lavori ha facoltà di presentare al coordinatore per l'esecuzione proposte di integrazione al piano di sicurezza e di coordinamento, ove ritenga di poter meglio garantire la sicurezza nel cantiere sulla base della propria esperienza. In nessun caso le eventuali integrazioni possono giustificare modifiche o adeguamento dei prezzi pattuiti.

6. Le disposizioni del presente articolo **non si applicano ai lavori la cui esecuzione immediata è necessaria per prevenire incidenti imminenti o per organizzare urgenti misure di salvataggio o per garantire la continuità in condizioni di emergenza nell'erogazione di servizi essenziali per la popolazione quali corrente elettrica, acqua, gas, reti di comunicazione.**

6-bis. Il committente o il responsabile dei lavori, se nominato, assicura l'attuazione degli obblighi a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria previsti dall'articolo 97, comma 3-bis e 3-ter. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, si applica l'articolo 118, comma 4, secondo periodo, del medesimo decreto legislativo.

(arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro il committente o il responsabile dei lavori)

D.Lgs. n. 81/2008 – Allegato XV - 2. PIANO DI SICUREZZA E DI COORDINAMENTO

2.1. - Contenuti minimi

2.1.1. **Il PSC è specifico per ogni singolo cantiere temporaneo o mobile e di concreta fattibilità; i suoi contenuti sono il risultato di scelte progettuali ed organizzative conformi alle prescrizioni dell'articolo 15 del presente decreto.**

2.1.2. **Il PSC contiene almeno i seguenti elementi:**

a) **l'identificazione e la descrizione dell'opera, esplicitata con:**

1) **l'indirizzo del cantiere;**

2) **la descrizione del contesto in cui è collocata l'area di cantiere;**

3) **una descrizione sintetica dell'opera, con particolare riferimento alle scelte progettuali, architettoniche, strutturali e tecnologiche;**

b) **l'individuazione dei soggetti con compiti di sicurezza, esplicitata con l'indicazione dei nominativi del responsabile dei lavori, del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e, qualora già nominato, del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione ed a cura dello stesso coordinatore**

per l'esecuzione con l'indicazione, prima dell'inizio dei singoli lavori, dei nominativi dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;

c) una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze;

d) le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive, in riferimento:

- 1) all'area di cantiere, ai sensi dei punti 2.2.1. e 2.2.4.;
- 2) all'organizzazione del cantiere, ai sensi dei punti 2.2.2. e 2.2.4.;
- 3) alle lavorazioni, ai sensi dei punti 2.2.3. e 2.2.4.;

e) le prescrizioni operative, le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni, ai sensi dei punti 2.3.1., 2.3.2. e 2.3.3.;

f) le misure di coordinamento relative all'uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi, come scelta di pianificazione lavori finalizzata alla sicurezza, di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva di cui ai punti 2.3.4. e 2.3.5.;

g) le modalità organizzative della cooperazione e del coordinamento, nonché della reciproca informazione, fra i datori di lavoro e tra questi ed i lavoratori autonomi;

h) l'organizzazione prevista per il servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, **nel caso in cui il servizio di gestione delle emergenze é di tipo comune**, nonché nel caso di cui all'articolo 104, comma 4; il PSC contiene anche i riferimenti telefonici delle strutture previste sul territorio al servizio del pronto soccorso e della prevenzione incendi;

i) la durata prevista delle lavorazioni, delle fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richieda, delle sottofasi di lavoro, che costituiscono il cronoprogramma dei lavori, **nonché l'entità presunta del cantiere espressa in uomini-giorno;**

l) la stima dei costi della sicurezza, ai sensi del punto 4.1.

2.1.3. Il coordinatore per la progettazione indica nel PSC, ove la particolarità delle lavorazioni lo richieda, il tipo di procedure complementari e di dettaglio al PSC stesso e connesse alle scelte autonome dell'impresa esecuttrice, da esplicitare nel POS.

2.1.4. Il PSC é corredato da tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, un profilo altimetrico e una breve descrizione delle caratteristiche idrogeologiche del terreno o il rinvio a specifica relazione se già redatta.

2.1.5. L'elenco indicativo e non esauriente degli elementi essenziali utili alla definizione dei contenuti del PSC di cui al punto 2.1.2., è riportato nell'allegato XV.1.

2.2. - Contenuti minimi del PSC in riferimento all'area di cantiere, all'organizzazione del cantiere, alle lavorazioni.

2.2.1. In riferimento all'area di cantiere, il PSC contiene l'analisi degli elementi essenziali di cui all'allegato XV.2, in relazione:

a) alle caratteristiche dell'area di cantiere, con particolare attenzione alla presenza nell'area del cantiere di linee aeree e condutture sotterranee;

b) all'eventuale presenza di fattori esterni che comportano rischi per il cantiere, con particolare attenzione:

b1) a lavori stradali ed autostradali al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori impiegati nei confronti dei rischi derivanti dal traffico circostante,

b 2) al rischio di annegamento;

c) agli eventuali rischi che le lavorazioni di cantiere possono comportare per l'area circostante.

2.2.2. In riferimento all'organizzazione del cantiere il PSC contiene, in relazione alla tipologia del cantiere, l'analisi dei seguenti elementi:

a) le modalità da seguire per la recinzione del cantiere, gli accessi e le segnalazioni;

b) i servizi igienico-assistenziali;

c) la viabilità principale di cantiere;

d) gli impianti di alimentazione e reti principali di elettricità, acqua, gas ed energia di qualsiasi tipo;

e) gli impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche;

f) le disposizioni per dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 102;

g) le disposizioni per dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 92, comma 1, lettera c);

h) le eventuali modalità di accesso dei mezzi di fornitura dei materiali;

i) la dislocazione degli impianti di cantiere;

l) la dislocazione delle zone di carico e scarico;

m) le zone di deposito attrezzature e di stoccaggio materiali e dei rifiuti;

n) le eventuali zone di deposito dei materiali con pericolo d'incendio o di esplosione.

2.2.3. In riferimento alle lavorazioni, il coordinatore per la progettazione suddivide le singole lavorazioni in fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richiede, in sottofasi di lavoro, ed effettua l'analisi dei rischi presenti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze, ad esclusione di quelli specifici propri dell'attività dell'impresa. **facendo in particolare attenzione ai seguenti:**

a) al rischio di investimento da veicoli circolanti nell'area di cantiere;

- b) al rischio di seppellimento da adottare negli scavi;
- c) al rischio di caduta dall'alto;
- d) al rischio di insalubrità dell'aria nei lavori in galleria;
- e) al rischio di instabilità delle pareti e della volta nei lavori in galleria;
- f) ai rischi derivanti da estese demolizioni o manutenzioni, ove le modalità tecniche di attuazione siano definite in fase di progetto;
- g) ai rischi di incendio o esplosione connessi con lavorazioni e materiali pericolosi utilizzati in cantiere;
- h) ai rischi derivanti da sbalzi eccessivi di temperatura.;
- i) al rischio di elettrocuzione;
- l) al rischio rumore;
- m) al rischio dall'uso di sostanze chimiche.

2.2.4. Per ogni elemento dell'analisi di cui ai punti 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3., il PSC contiene:

a) le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive richieste per eliminare o ridurre al minimo i rischi di lavoro; ove necessario, vanno prodotte tavole e disegni tecnici esplicativi;

b) le misure di coordinamento atte a realizzare quanto previsto alla lettera a).

2.3. - Contenuti minimi del PSC in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni ed al loro coordinamento

2.3.1. **Il coordinatore per la progettazione effettua l'analisi delle interferenze tra le lavorazioni, anche quando sono dovute alle lavorazioni di una stessa impresa esecutrice o alla presenza di lavoratori autonomi, e predispose il cronoprogramma dei lavori. Per le opere rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 163 del 12 aprile 2006 e successive modifiche, il cronoprogramma dei lavori ai sensi del presente regolamento, prende esclusivamente in considerazione le problematiche inerenti gli aspetti della sicurezza ed è redatto ad integrazione del cronoprogramma delle lavorazioni previsto dall'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 21 dicembre 1999, n. 554.**

2.3.2. In riferimento alle interferenze tra le lavorazioni, il PSC contiene le prescrizioni operative per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti e le modalità di verifica del rispetto di tali prescrizioni; nel caso in cui permangono rischi di interferenza, indica le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, atti a ridurre al minimo tali rischi.

2.3.3. **Durante i periodi di maggior rischio dovuto ad interferenze di lavoro, il coordinatore per l'esecuzione verifica periodicamente, previa consultazione della direzione dei lavori, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, la compatibilità della relativa parte di PSC con l'andamento dei lavori, aggiornando il piano ed in particolare il cronoprogramma dei lavori, se necessario.**

2.3.4. **Le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva, sono definite analizzando il loro uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi.**

2.3.5. **Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori integra il PSC con i nominativi delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi tenuti ad attivare quanto previsto al punto 2.2.4 ed al punto 2.3.4 e, previa consultazione delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, indica la relativa cronologia di attuazione e le modalità di verifica.**

Contenuti minimi del Piano di Sicurezza e Coordinamento (art. 100 D.Lgs. n. 81/2008)

Il PSC è specifico per ogni singolo cantiere temporaneo o mobile e di concreta fattibilità; i suoi contenuti sono il risultato di scelte progettuali ed organizzative.

Il coordinatore per la progettazione indica nel PSC, ove la particolarità delle lavorazioni lo richieda, il tipo di procedure complementari e di dettaglio al PSC stesso e connesse alle scelte autonome dell'impresa esecutrice, da esplicitare nel POS.

Il PSC è corredato da tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, un profilo altimetrico e una breve descrizione delle caratteristiche idrogeologiche del terreno o il rinvio a specifica relazione se già redatta.

Il PSC contiene le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive richieste per eliminare o ridurre al minimo i rischi di lavoro (ove necessario, vanno prodotte tavole e disegni tecnici esplicativi) e le misure di coordinamento atte a realizzare quanto sopra previsto.

Il PSC contiene almeno i seguenti elementi:

- l'identificazione e la descrizione dell'opera, esplicitata con:
 - l'indirizzo del cantiere;
 - la descrizione del contesto in cui é collocata l'area di cantiere;
 - una descrizione sintetica dell'opera, con particolare riferimento alle scelte progettuali, architettoniche, strutturali e tecnologiche;
 - b. l'individuazione dei soggetti con compiti di sicurezza, esplicitata con l'indicazione dei nominativi del responsabile dei lavori, del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e, qualora già nominato, del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione ed a cura dello stesso coordinatore per l'esecuzione con l'indicazione, prima dell'inizio dei singoli lavori, dei nominativi dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;
 - c. una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi in riferimento all'area ed all'organizzazione dello specifico cantiere, alle lavorazioni interferenti ed ai rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici propri dell'attività delle singole imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi;
 - d. le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive, in riferimento:
 - all'area di cantiere,
 - all'organizzazione del cantiere,
 - alle lavorazioni;
 - le prescrizioni operative, le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni
 - le misure di coordinamento relative all'uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi, come scelta di pianificazione lavori finalizzata alla sicurezza, di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva
 - le modalità organizzative della cooperazione e del coordinamento, nonché della reciproca informazione, fra i datori di lavoro e tra questi ed i lavoratori autonomi;
 - l'organizzazione prevista per il servizio di primo soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, nel caso in cui il servizio di gestione delle emergenze é di tipo comune, nonché nel caso di cui all'articolo 94, comma 4; il PSC contiene anche i riferimenti telefonici delle strutture previste sul territorio al servizio del primo soccorso e della prevenzione incendi;
 - la durata prevista delle lavorazioni, delle fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richieda, delle sottofasi di lavoro, che costituiscono il cronoprogramma dei lavori, nonché l'entità presunta del cantiere espressa in uomini-giorno;
 - la stima dei costi della sicurezza.

In riferimento all'area di cantiere, il PSC contiene l'analisi degli elementi essenziali (falde, fossati, alvei fluviali, banchine portuali, alberi, manufatti interferenti o sui quali intervenire, infrastrutture quali strade, ferrovie, idrovie, aeroporti, edifici con particolare esigenze di tutela quali scuole, ospedali, case di riposo, abitazioni, linee aeree e condutture sotterranee di servizi, altri cantieri o insediamenti produttivi, viabilità, rumore, polveri, fibre, fumi, vapori, gas, odori o altri inquinanti aerodispersi, caduta di materiali dall'alto) in relazione:

- 1 alle caratteristiche dell'area di cantiere, con particolare attenzione alla presenza nell'area del cantiere di linee aeree e condutture sotterranee;

2 all'eventuale presenza di fattori esterni che comportano rischi per il cantiere, con particolare attenzione:

3 a lavori stradali ed autostradali al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori impiegati nei confronti dei rischi derivanti dal traffico circostante,

4 al rischio di annegamento;

5 agli eventuali rischi che le lavorazioni di cantiere possono comportare per l'area circostante.

6 In riferimento all'organizzazione del cantiere il PSC contiene, in relazione alla tipologia del cantiere, l'analisi dei seguenti elementi:

7 le modalità da seguire per la recinzione del cantiere, gli accessi e le segnalazioni;

8 i servizi igienico-assistenziali;

9 la viabilità principale di cantiere;

10 gli impianti di alimentazione e reti principali di elettricità, acqua, gas ed energia di qualsiasi tipo;

11 gli impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche;

12 le disposizioni per dare attuazione a quanto disposto dal CSE;

13 le disposizioni per dare attuazione a quanto previsto per i lavori sotto tensione per tensioni nominali superiori a 1000 V in corrente alternata e 1500 V in corrente continua;

14 le eventuali modalità di accesso dei mezzi di fornitura dei materiali;

15 la dislocazione degli impianti di cantiere;

16 la dislocazione delle zone di carico e scarico;

17 le zone di deposito attrezzature e di stoccaggio materiali e dei rifiuti;

18 le eventuali zone di deposito dei materiali con pericolo d'incendio o di esplosione.

In riferimento alle lavorazioni, il coordinatore per la progettazione suddivide le singole lavorazioni in fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richiede, in sottofasi di lavoro, ed effettua l'analisi dei rischi aggiuntivi, rispetto a quelli specifici propri dell'attività delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, connessi in particolare ai seguenti elementi:

al rischio di investimento da veicoli circolanti nell'area di cantiere;

al rischio di seppellimento da adottare negli scavi;

al rischio di caduta dall'alto;

al rischio di insalubrità dell'aria nei lavori in galleria;

al rischio di instabilità delle pareti e della volta nei lavori in galleria;

ai rischi derivanti da estese demolizioni o manutenzioni, ove le modalità tecniche di attuazione siano definite in fase di progetto;

ai rischi di incendio o esplosione connessi con lavorazioni e materiali pericolosi utilizzati in cantiere;

ai rischi derivanti da sbalzi eccessivi di temperatura.

al rischio di elettrocuzione;

al rischio rumore;

al rischio dall'uso di sostanze chimiche.

Interferenze tra le lavorazioni ed loro coordinamento

Il coordinatore per la progettazione effettua l'analisi delle interferenze tra le lavorazioni, anche quando sono dovute alle lavorazioni di una stessa impresa esecutrice o alla presenza di lavoratori autonomi, e predispone il cronoprogramma dei lavori. In riferimento alle interferenze tra le lavorazioni, il PSC contiene le prescrizioni operative per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti e le modalità di verifica del rispetto di tali prescrizioni; nel caso in cui

permanono rischi di interferenza, indica le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, atti a ridurre al minimo tali rischi.

Durante i periodi di maggior rischio dovuto ad interferenze di lavoro, il coordinatore per l'esecuzione verifica periodicamente, previa consultazione della direzione dei lavori, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, la compatibilità della relativa parte di PSC con l'andamento dei lavori, aggiornando il piano ed in particolare il cronoprogramma dei lavori, se necessario.

Le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva, sono definite analizzando il loro uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi.

Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori integra il PSC con i nominativi delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi e, previa consultazione delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, indica la relativa cronologia di attuazione e le modalità di verifica.

2.3.1.3.6.11 Documentazione di cantiere

Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) D.Lgs. 81/08 e 106/09 all. XV

Indicazioni per la compilazione

[<http://prevenzione.ulss20.verona.it/docs/Spisal/Modulistica/Edilizia/PSC.pdf>]

La redazione del documento PSC a cura del [committente o responsabile dei lavori tramite il coordinatore per la progettazione e/ il coordinatore per l'esecuzione] deve corrispondere a criteri di: semplicità, brevità, comprensibilità, specificità, coerenza.

- **SEMPLICE, BREVE, COMPRENSIBILE:** scritto in forma chiara, semplice, sintetica, facilmente leggibile, e consultabile da tutte le figure presenti in cantiere.

- **SPECIFICO, COERENTE ed ATTUABILE:** riferito all'opera e agli specifici lavori da realizzare, concorde nelle diverse fasi di lavoro con le misure di prevenzione concretamente attuabili e specifiche.

Non devono essere riportate informazioni generali e generiche o articoli di legge o norme di buona tecnica in modo da garantire **la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi di prevenzione.**

CONTENUTI MINIMI

1. ANAGRAFICA DI CANTIERE

- identificazione dell'opera;
- entità presunta espressa in uomini-giorno;
- indirizzo del cantiere;
- contesto in cui è collocata l'area di cantiere;
- descrizione sintetica dell'opera corredata da:
 - planimetria
 - profilo altimetrico
 - caratteristiche idrologiche o relazione geologica

2. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CON COMPITI DI SICUREZZA

- responsabile dei lavori;
- coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- datore di lavoro dell'impresa affidataria;
- datori di lavoro delle imprese esecutrici e lavoratori autonomi (indicate nel PSC dal CSE prima dell'inizio dei lavori).

3. MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE IN RIFERIMENTO ALL'AREA DI CANTIERE

- caratteristiche;
- eventuali fattori esterni che comportano rischi per il cantiere (traffico veicolare, presenza di fiumi, laghi...);
- rischi eventuali che le lavorazioni di cantiere possono comportare per l'area circostante (rumore, polveri, vibrazioni, ...);

- imprese, figure, datori di lavoro che devono realizzare le misure di prevenzione e protezione.

4. MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE IN RIFERIMENTO ALL'ORGANIZZAZIONE DEL CANTIERE

- recinzione, accessi, segnalazioni;
- servizi igienico-assistenziali;
- viabilità e modalità di accesso dei mezzi e persone a piedi;
- impianti di alimentazione elettrica, di acqua e gas;
- impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche;
- dislocazione degli impianti di cantiere;
- zone di deposito attrezzature, stoccaggio materiali e rifiuti;
- zone per lo stoccaggio materiali infiammabili ed esplosivi;
- imprese, figure, datori di lavoro che devono realizzare le misure di prevenzione e protezione.

5. MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE IN RIFERIMENTO ALLE SINGOLE LAVORAZIONI

Devono essere descritte tutte le lavorazioni in ordine cronologico e ogni lavorazione va suddivisa in fasi e sottofasi, di cui ciascuna deve contenere, i rischi e le misure di prevenzione e protezione con le imprese, figure, datori di lavoro che devono realizzare tali misure.

Sono indispensabili: le rappresentazioni grafiche a scala opportuna, tavole e disegni tecnici esplicativi, planimetrie, sezioni, profili altimetrici e schemi, atti a rappresentare in modo completo gli elementi essenziali, relativi ai seguenti rischi:

- i rischi seppellimento con tavole e disegni tecnici rappresentativi;
- caduta dall'alto di persone e materiali con tavole e disegni tecnici rappresentativi;
- investimento di veicoli circolanti;
- estese demolizioni (tavole e disegni tecnici rappresentativi - piano di demolizione);
- uso e presenza di agenti chimici, compreso l'amianto;
- elettrocuzione;
- rumore;
- salubrità dell'aria per lavori in galleria;
- stabilità delle pareti e della volta nei lavori in galleria con tavole e disegni tecnici rappresentativi;
- incendio ed esplosione.

6. PRESCRIZIONI OPERATIVE, MISURE PREVENTIVE E PROTETTIVE E DPI IN RIFERIMENTO ALLE INTERFERENZE TRA LE LAVORAZIONI

- cronoprogramma dei lavori;
- prescrizioni operative per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni;
- modalità di verifica del rispetto delle prescrizioni;
- misure preventive e protettive se permangono i rischi interferenti e DPI;
- nominativo delle imprese, figure, datori di lavoro che devono verificare il rispetto delle misure di prevenzione e protezione.

7. USO COMUNE DELLE ATTREZZATURE

- misure di coordinamento, consultazione (periodicità degli incontri) relative all'uso comune di apprestamenti, mezzi di protezione collettiva
 - cronologia di attuazione
 - modalità di verifica
- nominativo delle imprese, figure, datori di lavoro, lavoratori autonomi che devono attuare le misure di coordinamento

8. MODALITÀ ORGANIZZATIVE DELLA COOPERAZIONE E DEL COORDINAMENTO, DELLA RECIPROCA INFORMAZIONE FRA DATORI DI LAVORO, COMPRESI I LAVORATORI AUTONOMI

Organizzazione della cooperazione e del coordinamento per l'attuazione delle misure di prevenzione e per l'informazione a tutti i livelli, con periodicità e contenuti delle riunioni in relazione alle fasi di lavoro e ai rischi, all'entità delle imprese, dei sopralluoghi e della valutazione dei documenti e di ogni altro metodo (affissione in bacheca, comunicazioni scritte o per e-mail...) utile ai fini di una omogenea informazione.

9. ORGANIZZAZIONE PREVISTA PER LA GESTIONE DELLE EMERGENZE NEL CASO IN CUI IL SERVIZIO SIA DI USO COMUNE, RIFERIMENTI TELEFONICI, DELLE STRUTTURE

PRESENTI SUL TERRITORIO (LAVORATORI INCARICATI DEL PRONTO SOCCORSO E DELLE EMERGENZE, PS, VV.F., ...)

10. DURATA PREVISTA DELLE LAVORAZIONI, DELLE FASI, E SOTTOFASI CHE COSTITUISCONO IL CRONOPROGRAMMA CON L'ENTITÀ PRESUNTA UOMINI-GIORNO.

11. STIMA DEI COSTI DELLA SICUREZZA

La stima deve essere congrua, analitica, per singole voci a corpo o a misura e relativa a tutti gli elementi indicati nell'allegato XV Punto 4 D.Lgs. 81/08 come ad esempio:

- apprestamenti (ponteggi trabattelli, ponti su cavalletti, impalcati, parapetti, passerelle, armature degli scavi, recinzioni, servizi igienico-assistenziali, ...);
- impianti di terra e protezione contro le scariche atmosferiche, impianti antincendio ed evacuazione fumi;
- misure di prevenzione e protezione per rischi interferenti;
- procedure specifiche previste nel PSC;
- misure di coordinamento;
- interventi richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni.

Nel PSC devono trovarsi le indicazioni utili ai fini della valutazione dell'idoneità tecnico professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori.

12. AGGIORNAMENTO

Il PSC deve essere aggiornato ad ogni modifica formale e sostanziale dei lavori, significativa sia del nominativo delle imprese, dei lavoratori autonomi, che delle fasi di lavoro e delle misure di prevenzione e protezione.

2.3.1.3.6.12 Il Piano Operativo di Sicurezza (POS)

2.3.1.3.6.12.1 Aspetti generali

Il Piano Operativo di Sicurezza (POS) è un documento che il datore di lavoro redige, in riferimento al cantiere interessato, ai sensi del Decreto legislativo 81/2008.

Il POS deve essere redatto in base alle indicazioni obbligatorie previste dal Testo Unico:

– **art. 96**, comma 1, **“I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti: [...] g) redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h) [...]”**; - **art. 89**, comma 1, lettera h): **“il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera a), i cui contenuti sono riportati nell'allegato XV”. Dunque il POS è un vero e proprio documento di valutazione dei rischi dell'impresa inerente il cantiere in analisi e “deve contenere sicuramente tutti gli elementi indicati al punto 3.2.1. dell'Allegato XV del D.Lgs. 81/2008”. L'art. 159 D.Lgs. n. 81/2008 (Sanzioni per i datori di lavoro e dirigenti) prevede che “1. Il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 96, comma 1, lettera g); si applica la pena dell'arresto da 4 a 8 mesi o l'ammenda da 2.000 a 8.000 euro se la violazione è commessa in cantieri temporanei o mobili in cui l'impresa svolga lavorazioni in presenza di rischi particolari, individuati in base all'allegato XI; si applica la pena dell'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se il piano operativo di sicurezza é” redatto in assenza di uno o più degli elementi di cui all'allegato XV”**

Il POS è per definizione uno specifico **documento di valutazione dei rischi**, e pertanto, vanno anche per questo piano seguiti i criteri solitamente adottati per l'analisi e la valutazione dei rischi, ovvero;- valutazione dettagliata dei rischi e le conseguenti misure preventive e protettive adottate nei confronti dei lavoratori, da trascrivere nelle singole **schede di gruppo omogeneo (SGO)** dei lavoratori, allegato al POS, che possono essere di due tipi: **'generale'** se la scheda deriva dal DVR dell'impresa e utilizzata perché i contenuti corrispondono alle condizioni lavorative dello specifico cantiere; **'cantiere'** qualora la specificità del cantiere determini condizioni di esposizioni diverse rispetto alla scheda “generale” (ad esempio, esposizioni ai rischi, attività o relativi tempi dedicati) e abbia quindi reso necessaria una nuova valutazione;

- le schede di gruppo omogeneo, quando necessario, vanno completate dalla valutazione dei

rischi rumore, vibrazioni, chimico e cancerogeno/mutageno; dalle quali si deducono anche i rispettivi **indici di attenzione** (inesistente, basso, significativo, medio, rilevante, alto) attraverso le tabelle di valutazione “cantiere” di tali rischi da riportare nelle schede SGO;

la redazione del POS deve consentire l'**aggiornamento costante** per ogni cantiere del DVR dell'impresa, per mezzo delle eventuali nuove schede di gruppo omogeneo, delle tabelle di valutazione dei rischi rumore, vibrazioni, agenti chimici ed agenti cancerogeni/mutageni, contrassegnate “cantiere”; qualora la situazione documentata nella scheda di “cantiere” dovesse ripetersi nel tempo, è necessario aggiornare il DVR” riportandola in qualità di **schede di gruppo omogeneo** SGO “generale”;

- l'uso delle schede di gruppo omogeneo deve includere l'**elenco completo di tutti i DPI** in dotazione ai lavoratori (espressamente previsto dall'Allegato XV del D.Lgs 81/2008) dettagliatamente e per ogni mansione svolta nel cantiere;

- il POS, in quanto aggiornamento del DVR, deve avere in allegato le **schede bibliografiche di riferimento** (SBR) relative alle dotazioni di lavoro che non potevano essere considerate al momento della redazione del DVR (ad esempio, macchine a noleggio);

- l'impresa deve realizzare le misure di sicurezza previste nel **Piano di Sicurezza e di Coordinamento** (PSC); ha tuttavia la facoltà di proporre al coordinatore per l'esecuzione delle integrazioni al PSC (D.Lgs. 81/2008 art. 100 comma 5) laddove ritenga di poter meglio garantire la sicurezza in cantiere sulla base della propria esperienza. **Il POS è, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, da considerare come piano complementare di dettaglio del PSC.** Il POS deve indicare le procedure complementari e di dettaglio richieste dal PSC, e le misure preventive e protettive integrative rispetto a quelle già previste nel PSC;

- il POS non prevede il **cronoprogramma** dei lavori in quanto già contenuto nel PSC ed al quale l'impresa si deve attenere. La normativa prevede però che la successione dei lavori di demolizione, laddove ve ne siano, risulti da *apposito programma contenuto nel POS* (art.151 del D.Lgs. 81/2008);

- il Pos deve includere due sezioni relative alla **documentazione** a corredo del POS (allegati e documenti tenuti a disposizione).

L'allegato XV D.Lgs. n. 81/2008 punto 3 prevede, in relazione ai contenuti “minimi” del POS e del PSS, quanto segue:

”3. PIANO DI SICUREZZA SOSTITUTIVO E PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA

3.1. - *Contenuti minimi del piano di sicurezza sostitutivo*

3.1.1. *Il PSS, redatto a cura dell'appaltatore o del concessionario, contiene gli stessi elementi del PSC di cui al punto 2.1.2, con esclusione della stima dei costi della sicurezza.*

3.2. - *Contenuti minimi del piano operativo di sicurezza*

3.2.1. *Il POS è redatto a cura di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici, ai sensi dell'articolo 17 del presente decreto, e successive modificazioni, in riferimento al singolo cantiere interessato; esso contiene almeno i seguenti elementi:*

a) i dati identificativi dell'impresa esecutrice, che comprendono:

1) il nominativo del datore di lavoro, gli indirizzi ed i riferimenti telefonici della sede legale e degli uffici di cantiere;

2) la specifica attività e le singole lavorazioni svolte in cantiere dall'impresa esecutrice e dai lavoratori autonomi subaffidatari;

3) i nominativi degli addetti al pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori e, comunque, alla gestione delle emergenze in cantiere, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, aziendale o territoriale, ove eletto o designato;

4) il nominativo del medico competente ove previsto;

5) il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

6) i nominativi del direttore tecnico di cantiere e del capocantiere;

7) il numero e le relative qualifiche dei lavoratori dipendenti dell'impresa esecutrice e dei lavoratori autonomi operanti in cantiere per conto della stessa impresa;

b) le specifiche mansioni, inerenti la sicurezza, svolte in cantiere da ogni figura nominata allo scopo

dall'impresa esecutrice;

c) la descrizione dell'attività di cantiere, delle modalità organizzative e dei turni di lavoro;

d) l'elenco dei ponteggi, dei ponti su ruote a torre e di altre opere provvisorie di notevole importanza, delle macchine e degli impianti utilizzati nel cantiere;

e) l'elenco delle sostanze e preparati pericolosi utilizzati nel cantiere con le relative schede di sicurezza;

f) l'esito del rapporto di valutazione del rumore;

g) l'individuazione delle misure preventive e protettive, integrative rispetto a quelle contenute nel PSC quando previsto, adottate in relazione ai rischi connessi alle proprie lavorazioni in cantiere;

h) le procedure complementari e di dettaglio, richieste dal PSC quando previsto;

i) l'elenco dei dispositivi di protezione individuale forniti ai lavoratori occupati in cantiere;

l) la documentazione in merito all'informazione ed alla formazione fornite ai lavoratori occupati in cantiere.

3.2.2. Ove non sia prevista la redazione del PSC, il PSS, quando previsto, è integrato con gli elementi del POS".

Va poi ricordato che l'impresa esecutrice deve:

- attuare quanto previsto dal PSC e dal POS (l'accettazione del PSC e la redazione del POS costituiscono, limitatamente al cantiere in oggetto, adempimento agli obblighi previsti agli artt. 17 comma 1a, 26 commi 1b, 2, 3 e 5 e all'art. 29 comma 9 del D.Lgs. 81/2008);

- trasmettere il POS, prima dell'inizio dei propri lavori, all'impresa affidataria che, previa verifica della congruenza con il proprio, lo trasmette al Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE): i lavori hanno inizio dopo l'esito positivo delle suddette verifiche che devono essere effettuate tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dall'avvenuta ricezione (art. 101 comma 3 del D.Lgs. 81/2008);

- mettere a disposizione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza il PSC e il POS almeno 10 giorni prima dell'inizio dei lavori (art. 100 comma 4 del D.Lgs. 81/2008).

Inoltre:

- l'impresa affidataria deve trasmettere il PSC alle imprese esecutrici ed ai lavoratori autonomi e **controllare sistematicamente il rispetto delle misure di sicurezza e igiene del lavoro da parte delle imprese alle quali appalta i lavori;**

- le imprese esecutrici ed i lavoratori autonomi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel PSC e nel POS.

Il POS dovrà essere aggiornato in seguito ad eventuali variazioni del PSC, delle attività lavorative, dei rischi e delle conseguenti misure di sicurezza da adottare.

2.3.1.3.6.13 Documentazione di cantiere

Piano operativo di sicurezza (POS) D.Lgs. 81/08 e 106/09 all. XV

Indicazioni per la compilazione

<http://prevenzione.ulss20.verona.it/docs/Spisal/Modulistica/Edilizia/POS.pdf>

La redazione del documento POS a cura del datore di lavoro dell'impresa esecutrice, deve corrispondere a criteri di: semplicità, brevità, comprensibilità, specificità, coerenza.

• **SEMPLICE, BREVE, COMPRESIBILE:** scritto in forma chiara, semplice, sintetica, facilmente leggibile, e consultabile da tutte le figure presenti in cantiere.

• **SPECIFICO, COERENTE ed ATTUABILE:** riferito all'opera e agli specifici lavori da realizzare, concorde nelle diverse fasi di lavoro con le misure di prevenzione concretamente attuabili e specifiche.

Non devono essere riportate informazioni generali e generiche o articoli di legge o norme di buona tecnica in modo da garantire la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi di prevenzione.

CONTENUTI MINIMI

1. DATI IDENTIFICATIVI DELL'IMPRESA E DEL CANTIERE

• ragione sociale e forma giuridica dell'impresa;

- nome del datore di lavoro, firma e data;
- indirizzo della sede legale e relativo numero telefonico;
- indirizzo del cantiere e relativo numero telefonico.

2. TIPOLOGIA DEL CANTIERE, ATTIVITÀ E SINGOLE LAVORAZIONI SVOLTE IN CANTIERE DALL'IMPRESA ESECUTRICE E DAI LAVORATORI AUTONOMI SUBAFFIDATARI PER CONTO DELL'IMPRESA

3. NOMINATIVI

- addetti alle emergenze in cantiere (PS, antincendio, evacuazione);
 - RLS o RLST, ove eletto o designato;
 - medico competente;
 - RSPP;
 - direttore tecnico di cantiere;
 - capo cantiere;
 - numero e qualifiche dei lavoratori autonomi che opereranno in cantiere per conto dell'impresa;
- specifiche mansioni inerenti la sicurezza svolte in cantiere da ogni figura nominata dall'impresa esecutrice.

4. NOMINATIVO E QUALIFICHE DEI LAVORATORI DELL'IMPRESA E ORGANIZZAZIONE

- numero e qualifiche dei lavoratori dipendenti dell'impresa che opereranno in cantiere;
- nomi, compiti e ruolo del personale preposto a sovrintendere l'attività dell'impresa per conto dell'affidataria;
- modalità organizzative: responsabili, squadre, approvvigionamenti;
- orari e turni di lavoro.

5. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI CANTIERE E MISURE DI SICUREZZA

- descrizione delle fasi di lavoro e delle singole lavorazioni svolte in cantiere dall'impresa esecutrice e dai lavoratori autonomi sub affidatari;
- elenco dei ponteggi, dei ponti su ruote e di altre opere provvisorie che saranno utilizzati in cantiere;
- elenco delle macchine e attrezzature che saranno utilizzate in cantiere;
- elenco degli impianti che saranno utilizzati in cantiere;
- elenco degli apprestamenti, macchine, attrezzature, impianti forniti da altre imprese operanti in cantiere (con estremi di queste ultime);
- elenco e Schede di sicurezza delle sostanze e preparati pericolosi utilizzati;
- esito del rapporto di valutazione del rumore;
- elenco dei DPI forniti ai lavoratori che opereranno in cantiere.

Sono indispensabili: le rappresentazioni grafiche a scala opportuna, tavole e disegni tecnici esplicativi, planimetrie, sezioni, profili altimetrici e schemi, atti a rappresentare in modo completo gli elementi essenziali.

6. MISURE DI SICUREZZA INTEGRATIVE DEL PSC ADOTTATE IN RELAZIONE AI RISCHI CONNESSI ALLE PROPRIE LAVORAZIONI IN CANTIERE

- eventuali procedure, complementari e di dettaglio, richieste dal PSC;
- emergenze: procedure di gestione e previsione di esercitazioni;
- modalità di coordinamento con eventuali subappalti e lavoratori autonomi in caso di rischi per interferenze lavorative, riunioni, sopralluoghi, strumenti per l'informazione dei lavoratori e dei sub-appaltatori.

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Documentazione sulla informazione-formazione fornita ai lavoratori su:

- rischi e misure di prevenzione di cantiere; organigramma di cantiere;
- rischi, misure di prevenzione e compiti specifici della propria mansione;
- temi specifici chiesti dal PSC.

Documentazione sulla formazione fornita agli incaricati per le emergenze.

2.3.1.3.6.14. Piano Sostitutivo di Sicurezza (PSS)

Definizione

Il PSS è un piano che viene predisposto a cura dell'appaltatore o del concessionario per ogni cantiere in cui si effettuano delle lavorazioni ed è considerabile come piano sostitutivo del PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento), quando questo non sia previsto.

Negli appalti di lavori pubblici il Piano Sostitutivo di Sicurezza (PSS) è un documento che l'appaltatore o il concessionario è tenuto ad elaborare e consegnare alla stazione committente soggetta alla disciplina di cui al D.Lgs. 163/06 entro 30 giorni dall'aggiudicazione e comunque prima della consegna dei lavori, nel caso in cui l'intervento non ha richiesto la redazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (art. 131, comma 2, lett. b, D.Lgs. 163/06, già art. 31, comma 1-bis, lettera b, della legge 11 febbraio 1994, n. 109).

L'art. 131, comma 3 D.Lgs. 163/06 prevede che "il piano di sicurezza e di coordinamento, quando previsto ..., ovvero il piano di sicurezza sostitutivo di cui alla lettera b) del comma 2, nonché il piano operativo di sicurezza di cui alla lettera c) del comma 2 formano parte integrante del contratto di appalto o di concessione; i relativi oneri vanno evidenziati nei bandi di gara e non sono soggetti a ribasso d'asta. Le gravi o ripetute violazioni dei piani stessi da parte dell'appaltatore o del concessionario, previa formale costituzione in mora dell'interessato, costituiscono causa di risoluzione del contratto. Il regolamento di cui al comma 1 stabilisce quali violazioni della sicurezza determinano la risoluzione del contratto da parte della stazione appaltante. Il direttore di cantiere e il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, vigilano sull'osservanza dei piani di sicurezza".

Il Piano Sostitutivo di Sicurezza, redatto a cura dell'appaltatore o del concessionario, contiene gli stessi elementi del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) di cui al punto 2.1.2 dell'allegato XV al D.Lgs. 81/08, con esclusione della stima dei costi della sicurezza (Allegato XV punto 3.1.1. del D.Lgs. 81/08).

Permane in tali ipotesi, pertanto, a carico del committente pubblico la valutazione dei costi (art. 86 del D.Lgs. 163/06) e delle interferenze (art. 26 del D.Lgs. 81/08).

Il Piano Sostitutivo di Sicurezza è dovuto in tutti i lavori pubblici non soggetti al PSC, il cui elenco è incluso nell'allegato I del D.Lgs. 163/06.

Soggetti Obbligati

Imprese esecutrici di lavori pubblici di cui il cui all'allegato I del D.Lgs. 163/06 negli appalti pubblici

Riferimenti Normativi

- Decreto Legislativo n.81 del 09/04/2008 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Decreto Legislativo n.163 del 12/04/2006 - Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE.

Contenuto degli obblighi

Il legislatore in materia di appalti di lavori pubblici ha con queste disposizioni posto al centro dell'attenzione la sicurezza dei lavoratori nei cantieri minori o, comunque, non soggetti al PSC di cui al D.Lgs. 494/96 (fino al 15.05.08) e di cui all'art. 100 del D.Lgs. 81/08, nei quali l'assenza del Coordinatore per la Progettazione fa venir meno la progettazione della sicurezza, ottenuta attraverso la redazione preventiva del PSC.

È fatto notorio che proprio nei lavori di piccola entità si verificano frequenti infortuni sul lavoro. Per tale motivo, relativamente agli appalti di lavori pubblici, nei casi in cui non è presente un PSC, l'appaltatore o il concessionario si fa carico dell'elaborazione del Piano Sostitutivo di Sicurezza, oltre che del proprio Piano Operativo di Sicurezza (POS).

Il PSS contiene, pertanto, gli stessi elementi del PSC, con l'esclusione dei costi della sicurezza ((Allegato XV punto 3.1.1. del D.Lgs. 81/08)).

Dunque l'appaltatore o il concessionario, allo stesso modo del coordinatore per la sicurezza durante la progettazione, si fa carico di:

- **definire le modalità di organizzazione del cantiere, in relazione allo specifico intervento da eseguire e alle condizioni ambientali presenti;**
- **di specificare le prescrizioni di tutela da adottare, al fine di eliminare o ridurre i rischi propri delle varie fasi lavorative;**
- **di stabilire le misure di coordinamento da osservare al fine di eliminare o minimizzare i rischi dovuti alle interferenze.**

Il PSS negli appalti pubblici di lavori è un allegato di contratto, così come il PSC è anch'esso un allegato del contratto.

il PSS è un piano che viene predisposto a cura dell'appaltatore o del concessionario per ogni cantiere in cui si effettuano delle lavorazioni ed è considerabile come piano sostitutivo del PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento), quando questo non sia previsto.

È preparato entro trenta giorni dall'aggiudicazione dei lavori, e comunque prima della consegna degli stessi e/o l'inizio dei lavori stessi (art. 131 D. Lgs. 163/2006 s.m.i.).

In particolare il modello di Piano di Sicurezza Sostitutivo (PSS) deve tener conto delle seguenti **indicazioni del D.Lgs. 81/2008:**

- *“Allegato XV, punto 1.1.1., lettera i) si intende per PSS: il piano di sicurezza sostitutivo del piano di sicurezza e di coordinamento, di cui all'articolo 131, comma 2, lettera b) del D.Lgs. 163/2006 e successive modifiche;*
- *Allegato XV, punto 1.1.1., lettera l) si intende per POS: il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, lettera h, e all'articolo 131, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 163/2006 e successive modifiche;*
- *Allegato XV, punto 3.1.1.: il PSS, redatto a cura dell'appaltatore o del concessionario, contiene gli stessi elementi del PSC di cui al punto 2.1.2., con esclusione della stima dei costi della sicurezza;*
- *articolo 96, comma 1: i datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti: [...] g) redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h). [...].”*

Il PSS “nel caso di **appalti pubblici**, costituisce il Piano di Sicurezza Sostitutivo ai sensi del D.Lgs. 163/2006, art. 131, comma 2, lettera b), integrato con gli elementi del Piano Operativo di Sicurezza in base al punto 3.2.2. dell'Allegato XV del D.Lgs. 81/2008;

– nel caso di **appalto privato**, costituisce il Piano Operativo di Sicurezza, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, art. 96, comma 1, lettera g), in assenza del Piano di Sicurezza e Coordinamento”.

Nel modello i “contenuti richiesti per il PSC che non hanno attinenza con le situazioni che determinano la redazione del PSS (presenza di un’unica impresa e quindi assenza di imprese in sub appalto) non sono stati considerati; altri contenuti, richiesti in più punti dell’Allegato XV del D.Lgs. 81/2008, sono stati raggruppati perché ritenuti concettualmente simili”.

Occorre ricordare che questo piano di sicurezza deve obbligatoriamente considerare **tutti i rischi**, compresi quelli che sono di competenza del PSC, affinché la valutazione risulti completa nel rispetto dell’Allegato XV punto 3.1.1 e dell’articolo 89 lettera h) del D.Lgs. 81/2008.

Inoltre va sottolineato che le condizioni che determinano l’obbligo di predisporre il Piano di Sicurezza Sostitutivo (presenza in cantiere di una sola impresa alla quale sono affidati tutti i lavori, che realizzano l’intera opera) consentono alcune **semplificazioni** rispetto ai contenuti minimi del PSC”.

Ad esempio in relazione ai seguenti aspetti:

- la presenza di una sola impresa implica la valutazione di tutti i rischi e di tutte le situazioni prevedibili per l’esecuzione dei lavori a carico di un solo soggetto (il datore di lavoro dell’impresa stessa);

- le prescrizioni relative ai contenuti minimi del PSC (di cui al punto 3.1.1. dell’Allegato XV del D.Lgs. 81/2008 sui contenuti del PSS) prevedono, alla lettera h) del punto 2.1.2, la possibilità di attivare il servizio di gestione delle emergenze di tipo comune: in questo caso (redazione del PSS) non è applicabile tale opzione poiché non sono presenti più imprese. L’impresa organizza il servizio di gestione delle emergenze al quale dovranno fare riferimento gli eventuali lavoratori autonomi sub-affidatari;

- le possibili interferenze tra le lavorazioni sono esclusivamente quelle c.d. ‘interne’ all’impresa obbligata a redigere il PSS, cioè quelle tra le squadre dei lavoratori dipendenti di tale impresa e tra queste e gli eventuali lavoratori autonomi sub affidatari operanti in cantiere: l’impresa dovrà provvedere ad eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti a tali interferenze.

È necessario revisionare, aggiornandolo, il piano ogni qual volta intervengano **modifiche significative** alla situazione lavorativa ipotizzata, soprattutto se correlate alla salute e la sicurezza dei lavoratori (ad esempio, introduzione di nuove attrezzature e/o tecnologie e modifiche all’organizzazione del lavoro)”.

Indice del PSS:

1. ANAGRAFICA DELL’OPERA

1.1. Riferimenti all’appalto

1.2. Riferimenti all’area

1.3. Riferimenti al progetto

2. DATI IDENTIFICATIVI DELL’IMPRESA

3. FIGURE AZIENDALI RELATIVE AL CANTIERE

3.1. Datore di lavoro

3.2. Eventuale delegato alla sicurezza

3.3. Dirigenti e preposti

3.4. Servizio di Prevenzione e Protezione e suo Responsabile

3.5. Medico competente

3.6. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

3.7. Lavoratori addetti alla gestione delle emergenze

3.8. Eventuali altri incarichi e mansioni in materia di sicurezza

4. RIFERIMENTI AL CANTIERE

4.1. Ubicazione del cantiere

4.2. Natura dei lavori da eseguire

4.3. Lavoratori dipendenti e autonomi presenti in cantiere

5. GESTIONE DELLE EMERGENZE

6. ANALISI DELL'AREA DI CANTIERE

7. ANALISI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL CANTIERE

8. ANALISI DELLE ATTIVITA' SVOLTE NEL CANTIERE

9. COORDINAMENTO

9.1. Programmazione e turni di lavoro

9.2. Interferenze

10. IMPIANTI E DOTAZIONI DI LAVORO

11. SOSTANZE E PREPARATI PERICOLOSI

12. VALUTAZIONE DEI RISCHI E AZIONI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

12.1. Indicazione dei criteri seguiti per la valutazione dei rischi

12.2. Esito del rapporto di valutazione del rischio rumore

12.3. Dispositivi di Protezione Individuale forniti ai lavoratori

12.4. Rapporto relativo all'informazione, formazione e addestramento

13. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

14. ALLEGATI

15. DOCUMENTI TENUTI A DISPOSIZIONE

2.3.1.3.6.15. Tesserino di riconoscimento per i dipendenti di tutte le imprese esterne e lavoratori autonomi

Cartellino di identificazione dei lavoratori coinvolti nell'appalto

L'obbligo della tessera di riconoscimento per tutto il personale occupato dalle imprese appaltatrici o subappaltatrici coinvolte negli appalti di qualunque settore ed ai lavoratori autonomi era stato previsto dall'art. 26, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2008. Successivamente sono state introdotte nuove integrazioni ai contenuti di tale documento, che ora deve includere:

- fotografia del lavoratore;
 - generalità del lavoratore (Nome Cognome, data di nascita (*), data di assunzione)
- [Sull'inserimento sul cartellino della data di nascita vi sono due documenti ufficiali da ricordare: 1) la circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA DIVISIONE I - Prot. n. 25/I/4192 CIRCOLARE 28 settembre 2006, n. 29 - I dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco ed immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, deve essere riportato in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita; 2) Interpello n. 41/2008 del 3 ottobre 2008 - Prot. 25/I/0013426 - Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 36 bis, comma 3, D.L. n. 223/2006 conv. da L. n. 248/2006 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva, riguardante i dati da riportare sul tesserino di riconoscimento per il personale occupato nei cantieri edili e rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)];
- indicazione del datore di lavoro (Ragione Sociale, indirizzo, partita iva);
 - in caso di subappalto, la relativa autorizzazione (ovvero la data di richiesta di autorizzazione al subappalto rispetto alla quale si è formato il silenzio-assenso).

La tessera dei lavoratori autonomi deve contenere anche l'indicazione del Committente.

Nel caso degli appalti privati, la Circolare precisa che il cartellino potrà contenere la data dell'autorizzazione al subappalto, che può coincidere con quella di stipula, anche verbale, del contratto di appalto nel quale si autorizza il subappalto stesso.

[Circolare n. 5/2011 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro sul quadro giuridico degli appalti]

1. LA TESSERA

L'art. 6 della legge 3 agosto 2007 n. 123 - poi abrogato dall'art. 304 comma 1 lett. c) in quanto sostituito dagli art. 18 c. 1 lett. u- 21 c. 1 lett. c e 26 comma 8 dal D.Lgs. n. 81/2008 - ha esteso a partire dal 25 agosto 2007 l'obbligo della tessera di riconoscimento già prevista in via esclusiva solo per i cantieri a tutta la materia degli appalti e affidamento di lavori in appalto e subappalto ad imprese esterne, e ai lavoratori autonomi.

Il Decreto Legislativo n. 81/2008-Testo Unico di sicurezza del lavoro ha riconfermato tale estensione, prevedendo **all'articolo 18 comma 1 lett. u)** a carico del datore di lavoro e del dirigente *“nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto”* l'obbligo di *“munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro”*.

E ancora, all'articolo 20 comma 8, tale decreto prevede che *“i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto*

2. LA MODIFICA

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 196 del 23 agosto 2010, è stata pubblicata la Legge n. 136/2010, dal titolo "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia".

All'articolo 5 (titolato "Identificazione degli addetti nei cantieri"), è previsto che nella

tessera di riconoscimento, prevista dall'art. 18, comma 1, lettera u), del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, dovrà essere precisata anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione: Tale provvedimento prevede all'articolo 5, titolato "Identificazione degli addetti nei cantieri" che

"La tessera di riconoscimento di cui all'articolo 18, comma 1, lettera u), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, deve contenere, oltre agli elementi ivi specificati, anche la **data di assunzione** e, in caso di subappalto, la relativa **autorizzazione**. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), del citato decreto legislativo n. 81 del 2008 deve contenere anche l'indicazione del **committente**". Inoltre, nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento, prevista dall'articolo 21, comma 1, lettera c), dello stesso decreto deve contenere anche l'indicazione del committente. Il provvedimento è entrato in vigore il **7 settembre 2010**.

il tesserino con questi connotati aggiuntivi va adottato per tutte le attività in appalto e subappalto, indipendentemente dal luogo ove si svolgono, perchè la sua limitazione al cantiere è stata eliminata nell'agosto 2007 dalla Legge 123/2007.

Prevale il riferimento all'articolo 18 comma 1 lett. u) del D.lgs. n. 81/2008 (ma anche all'articolo 26 comma 8 dello stesso decreto). Giova precisare che l' articolo è una porzione di testo in cui è suddiviso un atto normativo (costituzione, legge, decreto legislativo, regolamento ecc.) o, talora, un provvedimento o un contratto.

Solitamente l'articolo di qualunque legge o decreto legislativo o altra norma giuridica tratta un argomento specifico costituente parte della disciplina normativa; esplicitando contenuti prescrittivi e sanzionatori.

Talvolta subito dopo l'indicazione "art. (numero..)" - il testo dell'articolo è solitamente preceduto da un titolo, tradizionalmente denominato "rubrica". Si noti, tuttavia, che tale titolo o rubrica non costituisce tecnicamente parte integrante della legge da applicare (*rubrica legis non est lex*) e pertanto, nell'eventuale ipotesi di contrasto logico, non si dovrà tenere conto del titolo stesso, ma solo dell'(altro) testo di cui si compone l'articolo. Pertanto la tessera di riconoscimento, essendo relazionata esplicitamente all'articolo 18 comma 1 lettera u e implicitamente all'art. 26 comma 8 del d.lgs. n. 81/2008, l'obbligo della sua adozione riguarda tutti i lavori in appalto e subappalto, nei cantieri, nella fabbriche, nelle aziende e negli enti pubblici.

3. LA TESSERA DI RICONOSCIMENTO

L'articolo 18, comma 1 lettera u) del D.Lgs n. 81/2008, Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevede che il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono "nell'ambito dello svolgimento di attività in **regime di appalto e di subappalto**, munire i **lavoratori** di apposita **tessera di riconoscimento**, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro".

L'articolo 26, comma 8 del D.Lgs n. 81/2008 prevede che "Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il **personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice** deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro."

L'articolo 21, comma 1 lettera c) del D.Lgs n. 81/2008 prevede che "I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i **lavoratori autonomi** che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono: munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un **luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto**."

L'articolo 20, comma 3 del D.Lgs n. 81/2008 prevede che "I **lavoratori** di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del

datore di lavoro.

Tale obbligo grava anche in capo ai **lavoratori autonomi** che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto. “

Dunque nell'ambito dello svolgimento di attività in **regime di appalto e subappalto** devono essere muniti di **tessera di riconoscimento** sia

- i **lavoratori occupati dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice**;
- i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i **lavoratori autonomi**, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti.

4. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA TESSERA DI RICONOSCIMENTO

L'articolo 5 della **Legge n. 136 del 13 agosto 2010**, integra le disposizioni previste dagli articoli 18 e 21 del TU Sicurezza, D.Lgs n. 81/2008, prevedendo l'inserimento di nuovi elementi nella tessera di riconoscimento.

In particolare, a decorrere dal **7 settembre 2010**, data di entrata in vigore della Legge n. 136/2010, oltre ai dati già presenti sulla tessera di riconoscimento (fotografia, le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro), dovranno essere inseriti i seguenti elementi:

- per i **lavoratori occupati dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice**, la **data di assunzione**, nonché, in caso di **subappalto**, la relativa autorizzazione;
- per i **lavoratori autonomi**, l'indicazione del **committente**.

Pertanto, dal 7 settembre 2010,

a• la tessera di riconoscimento della quale **l'impresa appaltatrice o subappaltatrice** deve munire i propri lavoratori deve contenere:

a1. le generalità del lavoratore (nome, cognome, data di nascita, ed eventualmente il luogo di nascita),

a2. fotografia del lavoratore,

a3. l'indicazione del datore di lavoro,

a4 la **data di assunzione**,

a5 in caso di subappalto, l'**autorizzazione al subappalto**;

b• la tessera di riconoscimento della quale devono munirsi i **lavoratori autonomi** qualora operino in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto, deve contenere:

b1 le proprie generalità,

b2 la propria fotografia,

b3 l'indicazione del **committente**.

5. LE SANZIONI

Per quanto riguarda i **lavoratori occupati dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice** gli obblighi relativi alla tessera di riconoscimento ricadono sia sul datore di lavoro che sul lavoratore stesso.

In particolare:

- il **datore di lavoro e il dirigente**, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8 del D.Lgs n. 81/2008, ovvero se non muniscono i propri dipendenti di tesserino di riconoscimento, sono puniti ai sensi dell'art. 55 comma 5 lettera i) del D. Lgs. n. 81/2008 con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore che non è stato munito di tesserino;

- il **lavoratore**, in caso di violazione dell'articolo 20, comma 3 del D.Lgs n. 81/2008, ovvero pur essendo stato munito dal datore di lavoro del tesserino di riconoscimento non lo ha esposto in modo visibile durante il lavoro, è punito ai sensi dell'art. 59 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 81/2008 con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro.

I **lavoratori autonomi** devono provvedere autonomamente alla predisposizione e all'esibizione della tessera di riconoscimento e gli stessi per la violazione dell'articolo 20, comma 3 del D.Lgs n. 81/2008 sono puniti ai sensi dell'art. 60 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 81/2008 con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro

6. Prassi amministrativa

6.1. Ministero del Lavoro - Interpello n. 41 del 3 ottobre 2008

art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 36 bis, comma 3, D.L. n. 223/2006 conv. da L. n. 248/2006 – dati da riportare sul tesserino di riconoscimento per il personale occupato nei cantieri edili e rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003).

DATA DI NASCITA SUI TESSERINI DI RICONOSCIMENTO

08/10/2008 - Il Ministero del Lavoro con la risposta del 3 ottobre scorso fornita all'interpello n. 41 dell'ANIE - Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche ha precisato, ribadendo la propria precedente circolare n. 29/2006, che il tesserino di riconoscimento dei lavoratori nei cantieri edili deve riportare, tra gli elementi identificativi, anche la data di nascita; per motivi di sicurezza sul lavoro e di lotta al lavoro sommerso nell'edilizia, infatti, l'indicazione di questo elemento non è "sproporzionata" e, quindi, non può essere omessa nonostante il parere espresso dal Garante della privacy, secondo cui la data di nascita del personale a contatto con l'utenza non sarebbe "pertinente" con la finalità della norma, che è quella di trasparenza e correttezza verso il pubblico.

Il Ministero del Lavoro nella risposta all'interpello precisa che "La tutela del diritto alla riservatezza può essere graduata a opera del legislatore in rapporto a un'esigenza concreta - purché costituzionalmente protetta - posta come termine di paragone; la maggiore o minore limitazione alla tutela del diritto alla riservatezza sarà costituzionalmente fondata se posta in relazione con la maggiore o minore gravità attribuita dal legislatore a illeciti diversi individuati secondo scelte di politica legislativa". E, per il Ministero, l'indicazione della data di nascita sul tesserino di riconoscimento nel settore dell'edilizia risponde in modo "costituzionalmente adeguato agli intenti programmatici del legislatore" che, nello specifico, possono riassumersi nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro e nella lotta al lavoro sommerso.

Nella risposta all'interpello viene, dunque, confermato il contenuto della circolare n. 29/2006 in cui era stato precisato che "i dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco e immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, deve essere riportato in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita. La tessera inoltre deve indicare il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro".

Nella risposta all'interpello, viene anche precisato che:

l'obbligo della tessera di riconoscimento dei lavoratori è nato con l'articolo 36-bis, comma 3 decreto-legge n. 223/2006 convertito nella legge n. 248/2006 in cui viene disposto che "nell'ambito dei cantieri edili i datori di lavoro debbono munire, a decorrere dal 1° ottobre 2006, il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento";

in riferimento a quanto previsto al comma 4 del citato articolo 36-bis "i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo di cui al comma 3 mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori";

che il Registro di cantiere di cui all'art. 36 bis, comma 4, del decreto legge n. 223/2006 – vidimato dalla competente D.P.L. e da tenersi sul luogo di lavoro – è strutturato sul modello del "vecchio" libro di matricola. Infatti sullo stesso dovranno essere trascritti gli estremi (dati anagrafici) del personale giornalmente impiegato in cantiere e ciò al fine di soddisfare, se pur in altro modo, il contenuto precettivo di cui al precedente comma 3 dell'art. 36 bis.

7. L'art. 36-bis commi 3, 4, 5 in relazione al 3, della Legge n. 248/06 è stato abrogato

Secondo taluni, anche ispettori del lavoro, il seguente articolo sarebbe ancora in vigore ed applicabile:

"Legge n. 248/06, Art. 36-bis. Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

comma 3 "3. *Nell'ambito dei cantieri edili i datori di lavoro debbono munire, a decorrere dal 1° ottobre 2006, il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le*

generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto. Nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, dell'obbligo risponde in solido il committente dell'opera.".

comma 4 "4. I datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo di cui al comma 3 mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Ai fini del presente comma, nel computo delle unità lavorative si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi per i quali si applicano le disposizioni di cui al comma 3.".

comma 5. La violazione delle previsioni di cui ai commi 3 (tesserini) e 4 (registri, non più in uso), comporta l'applicazione, in capo al datore di lavoro, della sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500 per ciascun lavoratore. Il lavoratore munito della tessera di riconoscimento di cui al comma 3 che non provvede ad esporla è punito con la sanzione amministrativa da euro 50 a euro 300. Nei confronti delle predette sanzioni non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124."

Dunque vi è chi, anche ispettore del lavoro, che continua a contestare la più alta sanzione della legge n. 248 del 2006 art. 36/bis, anziché quella prevista all'art. 55 del d.lgs. n. 81/2008 per la violazione dell'art. 26 dello stesso decreto.

L'articolo citato è stato abrogato dall'art. 304 del dlgs 81/2008, che prevede tra l'altro l'abrogazione implicita:

"Articolo 304 - Abrogazioni

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, e dall'articolo 306, comma 2, dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

d) **ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso".**

Si deve anche tenere conto, prima di ogni altra disposizione, dell'articolo 15 delle Preleggi, che delinea tre distinti casi di abrogazione:

"Le leggi non sono abrogate che da leggi posteriori per dichiarazione espressa del legislatore, o per incompatibilità tra le nuove disposizioni e le precedenti o perché la nuova legge regola l'intera materia già regolata dalla legge anteriore."

Non esiste solo l'abrogazione espressa, ma anche quella tacita e implicita.

Nel caso in cui la norma è abrogata, in tutto o in parte, mediante una legge posteriore con esplicito riferimento alla norma precedente si parla di "abrogazione espressa".

Quando l'abrogazione deriva dall'incompatibilità delle precedenti norme con quelle emanate successivamente si parla di "abrogazione tacita".

Ora è del tutto evidente che l'intera materia in precedenza regolata dall'art. 36bis della legge 248/2006 è ora interamente regolata dagli articoli 18 comma 1 lett. u e 26 comma 8 del dlgs 81/2008, che per di più l'hanno allargata a tutte le attività in appalto, subappalto e svolte dagli autonomi.

E non vale pensare all'art. 36 bis comma 3 della legge n.248/2006 come norma speciale e agli art. 18 c. 1 lett. u e 26 comma 8 del dlgs. n. 81/2008 come norme speciali, perché "il principio di specialità è invocabile quando gli elementi costitutivi della fattispecie prevista dalla norma generale siano compresi nella norma speciale, la quale deve contenere qualche elemento in più, di carattere particolarmente qualificante, sicché l'ipotesi di cui alla norma speciale, ove questa mancasse, ricadrebbe nell'ambito operativo di quella generale" [Cassazione Penale, Sez. III, 27 giugno 2006, n. 28350]. Ora nel nostro caso l'art.36bis comma 3 della legge n. 248/2006 non contiene nessun elemento in più rispetto alla norma generale di cui al dlgs n. 81/2008, quindi resta valida la sola regola generale di cui agli artt.18 c.1 lett. u) e 26c.8 del dlgs.n. 81/2008 (si veda ad esempio il codice penale art. 15 - **Materia regolata da più leggi penali o da più disposizioni della medesima legge penale** -

Quando più leggi penali o più disposizioni della medesima legge penale regolano la stessa materia, la legge o la disposizione di legge speciale deroga alla legge o alla disposizione di legge generale, salvo che sia altrimenti stabilito.).

Dunque una lettura sistematica delle norme coerente con i canoni interpretativi vincolanti imposti dall'ordinamento giuridico e dalla lettura attenta delle disposizioni emerge che l'articolo art. 36/bis

commi 3 e 4 della legge n. 248 del 2006 art. 36/bis è stato abrogato dall'art. 304 c. 1 lett. d) del dlgs 81/2008:

Articolo 304 - Abrogazioni

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, e dall'articolo 306, comma 2, dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

d) ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso;

e questo tenendo conto dell'articolo 15 delle Preleggi che delinea tre distinti casi di abrogazione:

"Le leggi non sono abrogate che da leggi posteriori per dichiarazione espressa del legislatore, o per incompatibilità tra le nuove disposizioni e le precedenti o perché la nuova legge regola l'intera materia già regolata dalla legge anteriore."

Ora è del tutto evidente che l'intera materia in precedenza regolata dall'art. 36bis della legge 248/2006 è ora interamente regolata dagli articoli 18 comma 1 lett. u e 26 comma 8 del dlgs 81/2008, che per di più l'hanno allargata a tutte le attività in appalto, subappalto e svolte dagli autonomi.

Non è un caso se l'articolo 5 della Legge n. 136/2010, dal titolo "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia", non cita affatto l'art. 36 bis della legge 248 del 2006, cosa inevitabile se tale legge fosse ancora in vigore e se il nuovo obbligo riguardasse solo i cantieri, ma invece poiché detta legge è stata abrogata si fa giustamente riferimento all'articolo 18 lett. u del D.Lgs. n. 81/2008 che riguarda tutte le attività anche fuori del cantiere. Tra l'altro la novità è dettata non da esigenze di sicurezza del lavoro, in via principale, ma dalla necessità di contrastare il fenomeno della criminalità mafiosa che utilizza imprese irregolari non solo nei cantieri, ma anche in altri tipi di appalto fuori dei cantieri, ad esempio manutenzioni impiantistiche.

2.3.1.3.6.16. Formazione e lavori in quota

Il D.Lgs. n. 81/2008 definisce lavoro in quota l'*attività lavorativa che espone il lavoratore a rischio di caduta da una **quota** posta ad altezza superiore a 2 m rispetto a piano stabile*".

L'articolo 116 del titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008, norma speciale rispetto alla norma generale di cui all'art. 37 e speciale di cui all'articolo 77 del D.Lgs. n. 81/2008 che prevede comunque l'obbligo di addestramento per tutti coloro che (ad esempio) lavorano in quota, prevede un specifico obbligo formativo per quel che riguarda i lavori in quota nei quali nel contempo si abbia anche il posizionamento e il sistema di accesso mediante funi.

L'esempio più immediato è il lavoro su parete di roccia per la messa in sicurezza.

L'art. 116 D.Lgs. n. 81/2008 fa riferimento a quegli operatori che obbligatoriamente devono "accedere" ai luoghi di lavoro o "stazionare" sul luogo di lavoro servendosi di DPI di III cat., ad esempio:

- la discesa lungo in pilone di una sopraelevata mediante imbracatura tipo "rocciatore";
- la salita ad un pianerottolo che può avvenire solo con imbracatura.

Per quanto riguarda il campo d'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 art. **116: Obblighi del datore di lavoro concernenti l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante FUNI occorre precisare che:**

1) chi sale e scende il traliccio utilizzando imbracatura e doppio cordino con o senza dissipatore con connettori a gancione non accede nè si posiziona mediante funi, quindi non sussiste l'obbligo di formazione ai sensi dell'Allegato XXI. Invece sussiste l'obbligo di addestramento in base all'art. 77 comma 5 D.Lgs. n. 81/2008;

2) chi si posiziona su palo, traliccio o carpenteria metallica con cintura di posizionamento e cordino di posizionamento non accede nè si posiziona mediante funi quindi non sussiste l'obbligo di formazione ai sensi dell'Allegato XXI. Invece sussiste l'obbligo di addestramento in base all'art. 77 comma 5 D.Lgs. n. 81/2008;

3) chi si assicura su piattaforma o cestello con imbracatura e cordino con o senza dissipatore con connettori su ancoraggio predisposto nel perimetro del cestello NON accede nè si posiziona mediante funi quindi non sussiste l'obbligo di formazione ai sensi dell'Allegato XXI. Invece sussiste l'obbligo di addestramento in base all'art. 77 comma 5

D.Lgs. n. 81/2008;

4) chi svolge una attività lavorativa in cui è previsto di accedere a un posto di lavoro dal basso o dall'alto calandosi o risalendo una fune di lavoro e stazionando su di essa (posizionandosi) è soggetto all'obbligo di formazione ai sensi dell'Allegato XXI.

Inoltre è utile precisare, sempre al fine di applicare correttamente l'art. 116 del D.Lgs. n. 81/2008, quanto segue:

1. accedere a un posto di lavoro in **quota** con utilizzo di imbracatura, cordino, ecc. non e' lavoro su fune;
2. posizionarsi su un posto di lavoro assicurandosi mediante imbracatura, cordino e quant'altro necessario (assorbitore, ecc.): non e' un lavoro su fune se i piedi sono appoggiati stabilmente sul tetto o sull'apprestamento (per esempio montaggio trave carraia su ponteggio);
3. farsi calare ad esempio su una parete rocciosa per andare a fissare o mettere in sicurezza dei massi pericolanti rimanendo appeso solo con la fune: e' un lavoro su fune regolato dall'art. 116 d.lgs. n. 81/2008.

I lavoratori edili che lavorano in **quota** con rischio di caduta dall'alto devono essere sempre formati e addestrati al corretto utilizzo dei dpi anticaduta (terza categoria), quindi si applica D.Lgs. n. 81/2008 art. 77 comma 4, lettera h) e comma 5, ad esempio: spazzacamino, lattoniere, antennista, carpentiere e cosi' via.

Se gli stessi lavoratori devono affidarsi alla sospensione su fune di lavoro per lavorare allora è obbligatoria la **formazione ai sensi dell'art. 116 e** allegato XXI D.Lgs. n. 81/2008, ad esempio: lavavetri di facciate di edifici, posa di reti e disgaggi su parete di roccia (come da te citato), potatura e abbattimento controllato di alberi e cosi via.

L'uso della piattaforma autosollevante non rientra nel campo di applicazione dell'art. 116 e, di conseguenza, dell'all. XXI.

L'operatore si serve della piattaforma per raggiungere il luogo di lavoro e non dell'imbracatura (o sistema di funi), che però è comunque obbligatorio indossarla e vincolarla alla piattaforma stessa.

In sostanza in questo caso l'elemento fondamentale è la piattaforma e non l'imbracatura.

L'art. 107 D.Lgs. n. 81/2008 prevede che le disposizioni del capo II sui lavori in quota si applicano a qualunque "attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 m rispetto ad un piano stabile".

La piattaforma è un piano stabile se è ferma, mentre se si muove (si alza, si abbassa, si sposta lateralmente...) no.

Inoltre i lavori su piattaforma sono sicuri solo se avvengono all'interno della piattaforma (ad es. l'operaio comunale che sostituisce la lampada di un lampione ricurvo), mentre molto spesso ciò non avviene (operatore che si sporge per una lavorazione, che utilizza indebitamente la piattaforma per accedere al tetto o ad altro piano in quota).

Per questo motivo è obbligatorio che l'operatore indossi cintura con bretelle collegate con fune di trattenuta a parti stabili dell'opera provvisoria.

Se ne deduce da quanto dedotto che in questi casi la formazione può essere erogata anche senza rispettare gli obblighi previsti dall'art. 116 e dall'allegato XXI, ossia:

- senza l'obbligo di ricorrere ai soggetti formatori accreditati come al punto 1 dell'allegato XXI;
- rispetto del punto 2 dell'allegato;
- rispetto, per quanto possibile, del punto 3 dell'allegato ben sapendo che non ci sono particolari vincoli.

Per tutti i altri lavori in quota in cui l'imbracatura e il cordino sono sistemi di sicurezza e non di accesso e posizionamento, al lavoratore deve essere fornita informazione, formazione ed addestramento su rischi, utilizzo DPI III categoria, procedure di lavoro, ecc. ai sensi dell'art. 77 comma 5. Tutto questo può essere erogato dal datore di lavoro se può dimostrare competenza ed esperienza (cfr. art. 37 D.Lgs. n. 81/2008 comma 5:

“L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro”), altrimenti il datore di lavoro affida il compito formativo a persone o enti competenti.

Nel fare informazione teorica, addestramento pratico e verifiche di apprendimento è consigliabile non superare i 15 lavoratori (massimo. 20 se non è previsto addestramento), rispetto delle assenze (che non dovrebbe superare il 10% delle ore previste, 20% se non è previsto addestramento), tenuta del registro delle presenze e presentazione del programma formativo con metodologia didattica.

La **formazione** e l'addestramento all'uso di altre attrezzature e DPI di terza categoria, avviene nell'ambito dell'art. 37, in relazione della valutazione dei rischi specifica, di cui all'art. 111 D.Lgs. n. 81/2008.

Nulla vieta, comunque, che nel programma formativo possano essere inseriti ed esplicitati i contenuti ex All. XXI che possono riguardare, ad esempio:

- l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, loro caratteristiche tecniche, manutenzione, durata e conservazione;
- gli elementi di primo soccorso;
- i rischi oggettivi e le misure di prevenzione e protezione;
- le procedure di salvataggio;
- ecc...

28. Per quel che riguarda la **formazione** all'uso dei DPI di 3° categoria, il datore di lavoro ai sensi dell'art 77 c. 4 lett h) "assicura una **formazione** adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI."

Esemplificando:

1) per lo spazzacamino, il lattoniere, l'antennista e così via: **formazione** e addestramento per DPI Terza Categoria secondo l'art. 77 D.Lgs. n. 81/2008;

2) per il montatore di ponteggi (Preposto o Addetto): solo **formazione** in base all'allegato XXI della durata di 28 ore che già ingloba **formazione** e addestramento DPI Anticaduta;

3) per lavoratore su fune (Addetto): **formazione** in base all'allegato XXI della durata di 32 ore, che già include **formazione** e addestramento DPI Anticaduta;

4) per il preposto lavoro su fune: **formazione** in base all'allegato XXI della durata di 32 ore che già include la **formazione** e addestramento DPI Anticaduta, più (ad esempio) 8 ore di formazione **formazione** preposti, per un totale di 40 ore complessive.

2.3.1.3.6.17. Documentazione di cantiere

DOCUMENTI IMPRESE DI CANTIERE

Numero complessivo dipendenti dell'impresa;

Copia di eventuali deleghe in materia di sicurezza sul lavoro conferite a terzi dal titolare della ditta;

Elenco dei dipendenti presenti in cantiere;

Iscrizione alla C.C.I.A.A. (visura camerale);

Libro matricola;

Registro infortuni, in visione;

Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (art. 17 comma 1°, lettera b,

D.Lgs. 81/08);

Attestazione della formazione del RSPP (art. 31, comma 2°, D.Lgs. 81/08);

Nomina del Medico Competente (art. 8, comma 1°, lettera a, D.Lgs. 81/08);

Piano di sorveglianza sanitario e cartelle sanitarie dei dipendenti presenti in cantiere (art. 25, comma

1°, lett. b, D.Lgs. 81/08);

Cartelle sanitarie e di rischio dei dipendenti (art 25, comma 1°, lettera c, D.Lgs. 81/08);

Certificati di idoneità specifica alla mansione dei dipendenti presenti in cantiere (art 41, comma 6°,

D.Lgs. 81/08);

Valutazione dell'esposizione personale dei lavoratori al rumore (art. 190, comma 1°, D.Lgs. 81/08);

Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 47, comma 2°, D.Lgs. 81/08);

Attestazione della formazione del RLS (art. 50, comma 1°, lett. g), D.Lgs. 81/08)

Contratti di subappalto in corso d'opera;

Schede di sicurezza dei prodotti utilizzati (distaccanti, vernici, lubrificanti, additivi, colle, ecc.);

Da tenere in cantiere:

Copia della iscrizione alla C.C.I.A.A. (visura camerale);

Copia libro matricola;

Copia registro infortuni;

Copia dei contratti di subappalto in corso d'opera;

Piano Operativo di Sicurezza, in riferimento al singolo cantiere interessato, redatto ai sensi dell'art 89,

comma 1°, lettera h), D.Lgs. 81/08;

Dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico di messa a terra trasmessa all'I.S.P.E.S.L. ed

all'A.R.P.A. territorialmente competenti (art. 2, comma 2°, D.P.R. 462/01);

Omologazione dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche trasmessa all'I.S.P.E.S.L.

ed all'A.R.P.A. territorialmente competenti (art. 2, comma 2°, D.P.R. 462/01) oppure una relazione

tecnica, a firma di personale tecnico, sull'autoprotezione della struttura;

Dichiarazione di conformità, completa di tutti gli allegati obbligatori, degli impianti elettrici realizzati

prima del 26/03/08 ai sensi della Legge 46/90 e successivo 22/01/08 n. 37;

Verifiche periodiche apparecchi di sollevamento (art. 71, comma 11°, D.Lgs. 81/08 e all. VII);

Copia della richiesta di verifica, effettuata in seguito al trasferimento degli apparecchi di sollevamento;

Altro:

Nomina del Coordinatore per la progettazione e del Coordinatore per l'esecuzione dei lavori, nei casi

previsti, a cura del committente o del Responsabile dei Lavori (art. 90, comma 3°, comma 4°, D.Lgs.

81/08);

Piano di Sicurezza e Coordinamento (art. 100, D.Lgs. 81/08);

Notifica preliminare all'A.S.L. effettuata dal committente o dal responsabile dei lavori (art. 99, D.Lgs.

81/08)

Qui di seguito sono indicati i documenti necessari per le attrezzature di sollevamento (gru, autogru, montacarichi, monta persone, piattaforme, cestelli, ponte sospeso, ponti a colonne, argani a bandiera, ecc.):

- la dichiarazione "CE" di conformità, che è una dichiarazione solitamente presente nel libretto di uso e manutenzione. Il simbolo CE deve essere visibile sulle attrezzature. Per apparecchi di sollevamento anteriori al settembre 1996, occorre conservare il libretto di omologazione o copia della richiesta di prima verifica inviata a suo tempo all'ex ISPESL;

- libretto d'uso e manutenzione che deve contenere sempre (o avere allegato) il Registro di Controllo;

- richiesta di prima verifica (INAIL/ASL) per le attrezzature di cui all'all. VII D.Lgs. 81/2008 (la prima verifica dell'apparecchio di sollevamento deve essere richiesta dall'utilizzatore a INAIL che vi provvede nel termine di 60 gg; decorso tale termine il datore di lavoro può avvalersi delle ASL e/o di soggetti pubblici o privati reperibili in un elenco pubblico disponibile c/o INAIL o ASL – cfr. Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'11 aprile 2011 "Disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'All. VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'articolo 71, comma 13, del medesimo decreto legislativo");

- richiesta di successive verifiche periodiche (secondo le indicazioni dell'allegato VII del D.Lgs. n. 81/2008), che sono effettuate dai funzionari ASL, che vi provvedono nel termine di 30 giorni dalla richiesta, decorso tale termine il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati (reperibili in un elenco pubblico disponibile c/o INAIL o ASL). Va conservata copia del verbale rilasciato. La richiesta di visita periodica deve essere effettuata almeno 30 giorni prima della scadenza indicando il luogo dove effettuare la visita. La verifica periodica per gru e carrelli semoventi a braccio telescopico è con

cadenza annuale. Per le altre attrezzature va rispettata la cadenza prevista dall' VII del D.Lgs. n. 81/2008;

- documento di controllo iniziale ad ogni montaggio che deve essere redatto dopo l'installazione e prima della messa in esercizio dell' apparecchio di sollevamento. Il controllo iniziale è da effettuare dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere (compreso il primo) o in una nuova località di impianto (anche all'interno dello stesso cantiere) al fine di verificare l'installazione corretta e il buon funzionamento dell'apparecchio. Il montatore deve verificare l'esistenza della dichiarazione di idoneità del basamento, come richiesto dal manuale dell'attrezzatura. L'idoneità del piano di appoggio, o di scorrimento è certificata dall'impresa esecutrice del manufatto e nei casi non previsti dal libretto di uso e manutenzione, da un tecnico abilitato. In ogni caso deve essere verificata la natura del terreno;

- documento di controlli periodici/straordinari che devono essere effettuati secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi. I controlli straordinari devono essere effettuati al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza: ogni volta che intervengono eventi eccezionali che possono avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni, trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività. Le verifiche periodiche di funi e catene sono annotate nel registro di controllo". "I risultati dei controlli di cui sopra (effettuati da personale competente) devono essere riportati per iscritto con data, nome e firma e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza. L'apparecchio di sollevamento deve essere sempre accompagnato dall'ultimo controllo con esito positivo";

- Registro di Controllo sul quale vanno annotati tutti gli interventi iniziali, periodici e straordinari allegando l'ultimo controllo con esito positivo;

- Piano di coordinamento di gru interferenti, che deve essere redatto nel caso di gru interferenti operanti nello stesso cantiere o in cantieri diversi;

- eventuali autorizzazioni e prescrizioni di enti terzi, nel caso di vicinanza o interferenza con manufatti e/o aree di interesse di enti gestori strade, autostrade, corridoi aeroporti, linee elettriche, ecc. previo contatto con i relativi gestori di competenza.

2.3.1.3.6.18. CHECK LIST

CHECK LIST PER LA SICUREZZA NEL CANTIERE EDILE

DATA VERIFICA..... CANTIERE DI.....
 COMMITTENTE/RESP. LAVORI
 COORDINATORE SICUREZZA.....
 DITTA/E.....

1) ORGANIZZAZIONE DEL CANTIERE - GESTIONE EMERGENZE

1.1	Il cantiere è dotato di una <u>recinzione idonea</u> ad impedire l'accesso di estranei alle lavorazioni?	SI	NO	NA
1.2	Il locale <u>spogliatoio</u> è idoneo?	SI	NO	NA
1.3	I <u>gabinetti e lavabi</u> sono idonei?	SI	NO	NA
1.4	E' stata <u>garantita</u> la presenza di <u>mezzi di estinzione idonei</u> ?	SI	NO	NA
1.5	Sono stati presi provvedimenti necessari in materia di <u>primo soccorso</u> . In particolare è presente una cassetta dotata di sufficiente attrezzatura per il primo soccorso?	SI	NO	NA
1.6	Sono stati <u>designati</u> preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza?	SI	NO	NA

2) VIABILITA' NEL CANTIERE

2.1	Durante i lavori nel cantiere è assicurata la <u>viabilità delle persone e dei veicoli</u> ?	SI	NO	NA
2.2	I luoghi destinati al passaggio o al lavoro non presentano buche o sporgenze pericolose?	SI	NO	NA

3) RISCHIO DI CADUTA DALL'ALTO ED IDONEITA' OPERE PROVVISORIALI

	Nei lavori in quota (sopra i 2 metri) sono state adottate adeguate impalcature o ponteggi o idonee opere			
--	--	--	--	--

2.3.1.4 Gli obblighi di sicurezza nel lavoro somministrato (LINEE GUIDA SUL LAVORO SOMMINISTRATO Regione Veneto 2005)

Può dirsi che nel sistema del decreto 276/03 l'utilizzatore sia considerato come datore di lavoro non solo ai fini dell'esercizio del potere direttivo e di controllo sul lavoratore, ma anche ai fini dell'applicazione della normativa in tema di sicurezza. Ciò si desume dal comma 5 dell'articolo 23 ove si stabilisce che l'utilizzatore deve osservare nei confronti del lavoratore somministrato tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

Viceversa il comma 5 prevede specifici obblighi di sicurezza in capo all'Agenzia, ai quali va, quindi, circoscritta la responsabilità di quest'ultima in tale materia.

1. Informazione del lavoratore

A) Obblighi della agenzia di somministrazione

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

-art. 23 c. 5: "Il somministratore informa il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale...";

-art. 21 c. 1 lett. d) : "l' indicazione della presenza di eventuali rischi per l' integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;"

-art. 21 c. 1 lett. f): "le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento"-art. 21 c. 3: "Le informazioni di cui al comma 1.....devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all' atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all' atto dell' invio presso l' utilizzatore"

Si ritiene che l'informazione "sulle attività produttive in generale" concerna i concetti generali della prevenzione, senza riferimento a particolari settori produttivi o alle specifiche imprese in cui il lavoratore verrà utilizzato. Ciò detto, il somministratore deve e può senz'altro assolvere agli obblighi di informazione di questo tipo, illustrando l'impianto normativo attuale, dando conto dei soggetti del sistema aziendale di prevenzione, così come delineato dal D.Lgs. 626/94 per la prevenzione e protezione dei lavoratori. In particolare i rischi per la sicurezza è opportuno vengano descritti riferendosi all'epidemiologia degli infortuni, nazionale e locale, mentre i rischi per la salute saranno trattati dettagliatamente abbinando vari criteri, come ad esempio quello normativo con quello tossicologico per organi bersaglio, illustrando le vie di assorbimento dei tossici e gli effetti acuti, cronici, cancerogeni.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall' utilizzatore (art. 23 c.5, I e II periodo) e in tal caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

La legge prevede inoltre che spetti al somministratore comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto dell'invio presso l'utilizzatore e con le modalità citate in premessa, taluni elementi del contenuto del contratto commerciale di somministrazione, tra i quali qui rilevano: le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito, la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate. (art.21 c.3)

Si ritiene che le informazioni sulle misure di prevenzione, relative alla mansione che il lavoratore andrà a svolgere, non possano essere limitate all'indicazione sull'uso dei D.P.I., ma debbano altresì concernere le misure di sicurezza collettive adottate nell'ambiente di lavoro in cui è inserito il lavoratore.

B) Obblighi dell' utilizzatore

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

- art. 23 c. 5 IV periodo : “L’ utilizzatore osserva altresì nei confronti del medesimo prestatore tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi”

- art. 23 c. 5 III periodo: “Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l’utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e s.m.i.”

L’ utilizzatore è obbligato ad applicare nei confronti del lavoratore somministrato tutte le regole sulla sicurezza previste per i propri lavoratori ed è quindi soggetto anche all’ art. 21 del D.Lgs. 626/94 che sancisce l’obbligo del datore di lavoro di informare ciascun lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute “connessi all’attività dell’impresa in generale” e su tutti i punti successivi ivi citati.

Si ritiene che l’informazione “sulle attività dell’impresa in generale” debba quindi essere correlata allo specifico comparto lavorativo, con contenuti di carattere generale, ma tipici della produzione in cui è inserito il prestatore di lavoro.

Qualora le mansioni richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici l’utilizzatore dovrà, prima di adibire il lavoratore alle lavorazioni previste nel contratto di somministrazione, informare quest’ultimo di tale circostanza e dovrà informarlo altresì sulla sorveglianza sanitaria a cui sarà sottoposto, sui rischi specifici e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate in relazione ai compiti lavorativi assegnati.

Tra gli obblighi di informazione ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs. 626/94 rientrano anche i pericoli connessi all’uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza; le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l’evacuazione dei lavoratori; l’indicazione del Responsabile del S.P.P., del medico competente, dei nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12-15.

Tutta l’ attività di informazione, sia quella a carico dell’ Agenzia che dell’ utilizzatore, dovrà essere effettuata in forma verbale da personale capace ed esperto e confermata da materiale scritto anche a garanzia dell’adempimento dell’obbligo.

Essa andrà fatta in lingua comprensibile a ciascun lavoratore. A tal fine il somministratore potrà indirizzare i possibili prestatori di lavoro stranieri presso istituti o scuole che provvedono, nel territorio, all’insegnamento della lingua italiana, mentre l’utilizzatore potrà ricorrere ai mediatori culturali e linguistici delle comunità o paesi di appartenenza del lavoratore da inserire.

2. Formazione del lavoratore

A) Obblighi della agenzia di somministrazione

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

- Art. 23 c. 5- I periodo: “Il somministratore... forma e addestra i lavoratori all’ uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell’attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. 626/94 e s.m.i.”

10 L’ unico ed esclusivo obbligo di formazione e addestramento a carico dell’ Agenzia nei confronti del lavoratore somministrato è quello sull’ uso delle attrezzature citate nell’ articolo. Il richiamo al D.Lgs. 626/94 fa perciò riferimento all’art. 38 relativo alla formazione e addestramento, disciplinate nel titolo III sull’uso delle attrezzature di lavoro e non all’ art. 22 del medesimo decreto legislativo che riguarda la formazione in generale. Circa il contenuto della formazione sembra trattarsi di una formazione e di un addestramento di tipo professionale all’uso di un dato “genere” di attrezzatura e non necessariamente della “specificata” attrezzatura presente nell’organizzazione dell’utilizzatore. Ad esempio per un lavoratore con la qualifica di “addetto ai torni” la formazione e l’ addestramento riguarderanno la formazione professionale su di un tornio di

tipo standard e non sullo specifico tornio che il lavoratore utilizzerà.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e, in tal caso, ne va fatta indicazione anche nel contratto con il lavoratore (art.23, comma5,II periodo).

Ne consegue che tutti gli altri obblighi di formazione e addestramento relativi alle specifiche attrezzature di lavoro cui sarà adibito il lavoratore nell'impresa utilizzatrice faranno capo esclusivamente a quest'ultima (in conformità alla regola per cui l'utilizzatore deve trattare il lavoratore somministrato come un proprio dipendente. art. 23 c.5-IV periodo).

B) Obblighi dell' utilizzatore

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

- art. 23 c. 5-IV periodo:"L' utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi"

Gli obblighi di formazione dell' utilizzatore vanno individuati con rinvio agli obblighi di protezione e di sicurezza gravanti sullo stesso.

Nei confronti dei lavoratori somministrati, l' utilizzatore ha tutti gli obblighi di protezione imposti dall' art.3 del D.Lgs. 626/94 tra cui quelli previsti alla lettera s) di informazione, formazione, consultazione e partecipazione nei confronti dei propri dipendenti nonché tutti gli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

L' utilizzatore dovrà pertanto formare ciascun lavoratore sui rischi per la salute e la sicurezza riferiti al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni e tale formazione deve avvenire nel momento dell'inserimento al lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. In via incidentale si osserva che l'art. 22, comma 2, del D.Lgs. 626/94 non lascia dubbi sul fatto che il lavoratore, e quindi anche il lavoratore somministrato, deve ripetere la formazione in ogni azienda in cui viene avviato.

L'utilizzatore dovrà inoltre provvedere a formare e addestrare all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono utilizzati i lavoratori somministrati con specifico riferimento alle attrezzature cui saranno adibiti in quella

determinata realtà produttiva.

A questo tipo di formazione e addestramento potrà aggiungersi quella di cui all'art. 23, comma

5- I periodo, ove sia delegata da parte dell'Agenzia.

La formazione e l'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro previsti nel D.Lgs. n° 276/03 si distinguono per finalità e contenuti dalla formazione professionale di cui molti lavoratori, in particolare stranieri, hanno bisogno. Tuttavia si auspica che, in sede di programmazione della formazione professionale, possa anche essere programmata la formazione

sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoroIn merito si rileva che l'addestramento non può essere effettuato in aula, ma deve essere

effettuato in situazioni quanto più simili alla realtà lavorativa in cui il prestatore di lavoro viene

inserito.

I contenuti della formazione del prestatore di lavoro sono quelli previsti per tutti i lavoratori e

cioè quelli indicati dall'art. 22, comma 7, del D.Lgs. 626/94 e dal decreto del Ministero del

lavoro e della previdenza sociale e del Ministero della sanità 16 gennaio 1997, in cui si fa

specifico riferimento alle risultanze della valutazione dei rischi aziendali. Tali contenuti minimi

della formazione riguardano:

1) rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti

misure e procedure di prevenzione e protezione;

2) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di

lavoro;

3) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

La formazione e l'addestramento previsti dal D.Lgs.n° 276 possono essere programmati assieme all'informazione e affidati a personale capace ed esperto che utilizzerà metodi e strumenti di insegnamento adeguati, lasciando ai lavoratori del materiale scritto. Tutta la attività

formativa dovrà essere documentata e registrata sul "libretto formativo del cittadino" previsto

dall' art. 2 c. i del D.Lgs. n° 276/03 (vedi allegato) come traccia del suo curriculum formativo e

per rendere possibile il controllo nel tempo da parte degli Organi di vigilanza delle Aziende

ULSS.

Si forniscono di seguito alcuni suggerimenti in ordine ai contenuti che l'informazione e la formazione del prestatore di lavoro dovrebbero assumere, a prescindere dal soggetto

(somministratore o utilizzatore) che li erogherà

3. Sorveglianza sanitaria del lavoratore.

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

-Art. 23 c. 5-IV periodo: "L' utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore,

tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed

è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla

legge e dai contratti collettivi"

L' applicazione di tale previsione comporta che l' obbligo relativo alla sorveglianza sanitaria

preventiva e periodica debba essere adempiuto dall' impresa utilizzatrice così come ribadito

dalla recente Circolare del Ministero del Lavoro in materia di somministrazione di lavoro n° 7/2005 del 22/02/05.

Ai sensi degli artt. 17, comma 1 lett.d) e 4, comma 8, del D.Lgs. 626 il medico competente

nominato dall' utilizzatore, in occasione della prima visita, istituisce la cartella sanitaria e di

rischio, ne detiene l' originale presso l' utilizzatore, ne consegna copia al lavoratore, ed infine ne

consegna copia al somministratore ottenendo il consenso del lavoratore al trasferimento dei suoi

dati sanitari. In caso di prestazione di lavoro presso un altro utilizzatore, il medico competente di

quest' ultimo provvederà all'aggiornamento della copia della cartella sanitaria ricevuta dal

somministratore, fornirà sempre copia del proprio intervento al lavoratore, ne deterrà l'originale

presso l' utilizzatore e ne restituirà copia al somministratore.

Tra l'altro si sottolinea come risponda ad un obbligo dell'utilizzatore detenere l'originale della

documentazione sanitaria dei lavoratori transitati in azienda anche al fine dello assolvimento

dell' obbligo previsto dall' art. 70 del D.Lgs. 626 che, ai commi 4 e 5, prevede rispettivamente

che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro di lavoratori esposti a cancerogeni o di cessazione dell' attività dell' azienda, il datore di lavoro invii all' ISPSEL la cartella sanitaria e

di rischio del lavoratore interessato e ne consegni copia al lavoratore stesso; inoltre, anche l' art.

72-undecies del 626 obbliga il datore di lavoro a trasmettere le cartelle sanitarie e di rischio dei

lavoratori, esposti ad agenti chimici e che cessino il rapporto di lavoro, all' ISPESEL.

La detenzione dell' originale della documentazione sanitaria da parte dell' utilizzatore serve

infine a dimostrare le condizioni sanitarie del lavoratore in caso di indagine di polizia giudiziaria

per malattia professionale, in cui deve essere individuato il momento di insorgenza o di aggravamento della patologia.

134. Registrazione degli infortuni dei lavoratori.

L'art. 25 comma 1 del D.Lgs. n° 276/03 prevede espressamente che sia il somministratore ad

assolvere agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per il

lavoratore.

L'art. 4, comma 5, lett. o) del D.Lgs. 626/94 obbliga il datore di lavoro a tenere un registro

infortuni, da conservare nel luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Ne deriva che, anche in questo caso, l'obbligo di detenzione ricade sull' utilizzatore che, come

datore di lavoro e per gli effetti dell' art. 403 DPR 547/55 e del su citato articolo del 626, dovrà

registrare l'infortunio occorso al lavoratore somministrato, se pur non tenuto alla comunicazione

all'Istituto Assicuratore in quanto prevista dall' art. 53 del D.P.R n° 1124/65 (Testo Unico delle

disposizioni per l' assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) e quindi a carico della agenzia di somministrazione.

Quindi l' utilizzatore, ai fini dell' applicazione della normativa sulla sicurezza, deve annotare

anche gli infortuni occorsi ai lavoratori somministrati con l' obbligo di comunicarli tempestivamente alla Agenzia di somministrazione per gli adempimenti di competenza.

Ciò non toglie che debba prospettarsi da parte di quest' ultima la tenuta di un proprio registro infortuni con obbligo delle relative registrazioni relativamente agli infortuni dei dipendenti

somministrati e non, in considerazione della sua formale qualificazione di datore di lavoro e della circostanza dei riflessi sul rapporto contributivo.

5. RLS e diritti sindacali.

I lavoratori somministrati hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice; per quanto qui interessa, essi possono eleggere o possono essere eletti rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 24 D.Lgs.n° 276/03).

14. Il piano d'emergenza

L'art. 18 comma 1 lettere h) e 7) del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, prevede che il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure di emergenza da attuare in caso di lotta antincendio e le misure di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, ovvero il piano d'emergenza.

L'insieme di tali misure costituisce il cosiddetto piano di emergenza.

Il piano di emergenza antincendio deve essere predisposto a seguito di attenta analisi degli eventi incidentali che possono essere verosimilmente ipotizzati a seguito della valutazione dei rischi specifici d'incendio di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

L'art. 5 del D.m. 10 marzo 1998 prevede che "ad eccezione delle aziende di cui all'art. 3, comma 2, del presente decreto [attività soggette al controllo da parte dei Comandi provinciali dei vigili del fuoco ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577], per i luoghi di lavoro ove sono occupati meno di 10 dipendenti, il datore di lavoro non è tenuto alla redazione del piano di emergenza, ferma restando l'adozione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio".

L'obbligo di valutare il rischio di incendio è prescritto dall'art. 28 del d.lgs. 81/2008, e costituisce una fase preliminare necessaria ed obbligatoria alla elaborazione del piano d'emergenza: esso consiste sostanzialmente nell'analisi di tutti gli eventi incidentali non catastrofici che potrebbero verificarsi nell'attività, ed in particolare tutti quelli che possono comportare rischi per i lavoratori. Tale valutazione deve definire i rischi d'incendio esistenti, individuare le misure preventive e protettive (nonchè i necessari dispositivi di protezione individuale) e predisporre contemporaneamente il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Benché ogni situazione sia diversa dalle altre, esistono degli aspetti ripetitivi comuni a tutti i tipi di emergenza, da quelle più semplici (lieve infortunio sul lavoro, principio d'incendio in un cestino dei rifiuti, ecc.) a quelle più complesse (scoppi, crolli, terremoti, ecc.) che comportano l'evacuazione totale dai luoghi di lavoro.

Anche un piccolo incidente si può trasformare in una tragedia se non si conoscono i criteri fondamentali per la gestione dell'emergenza e i comportamenti corretti da tenere per evitare i fenomeni di panico.

E' pertanto necessario, e per legge obbligatorio, che chiunque sia autorizzato all'accesso agli stabilimenti, ai laboratori, agli uffici conformi il proprio comportamento alle prescrizioni aziendali di sicurezza e al piano d'emergenza, e venga informato delle regole vigenti al momento del suo ingresso nel luogo di lavoro, dipendente o terzo che sia.

Nessun piano di emergenza, nessuna evacuazione dei lavoratori dai luoghi in cui avviene un incidente, sia esso notevole o di minore entità, potrà mai avere successo senza la partecipazione attiva, consapevole e informata dei lavoratori.

Le disposizioni relative ai comportamenti da tenere in caso di emergenza devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, accertandosi che gli stessi abbiano ben appreso e assimilato le indicazioni in esse riportate.

Agli addetti della squadra di emergenza devono invece essere fornite, oltre al piano di emergenza, indicazioni specifiche, univoche e individualizzate sui compiti che dovranno svolgere in caso di necessità.

Contenuti del piano

Il piano di emergenza interno tende a perseguire i seguenti obiettivi:

- affrontare l'emergenza fin dal primo insorgere per contenerne gli effetti e riportare rapidamente la situazione in condizioni di normale esercizio;
- pianificare le azioni necessarie per proteggere sia il personale sia le persone esterne
- proteggere nel modo migliore e più efficace i beni e le strutture aziendali.

Il piano deve contenere nei dettagli:

- a) le azioni che i lavoratori devono mettere in atto in caso di emergenza;
- b) le procedure per l'evacuazione del luogo di lavoro che devono essere attuate dai lavoratori e dalle altre persone presenti;
- c) le disposizioni per chiedere l'intervento dei Vigili del Fuoco, eventualmente della Protezione Civile, o dell'ambulanza e fornire le necessarie informazioni al loro arrivo;
- d) le specifiche misure per assistere le persone disabili (che non sono solo i lavoratori appartenenti alle categorie protette, ma qualunque persona che possa trovarsi anche momentaneamente in condizione di disabilità, ad esempio a causa di caduta dalle scale durante un incendio) ;
- e) l'identificazione (e formazione) di un adeguato numero di persone incaricate di sovrintendere e controllare l'attuazione delle procedure previste.

Nel predisporre il piano d'emergenza, una volta identificato il personale e i terzi esposti a rischi potenziali, devono essere dunque individuati i fattori di rischio [che dovrebbero essere desunti dal già elaborato documento di valutazione dei rischi d'incendio, parte integrante del generale documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 626/94], ed in particolare deve essere tenuta in considerazione la presenza di:

- vernici e solventi;
- adesivi;
- grandi quantità di carta, di documenti o di materiali d'imballaggio;
- materiali plastici, in particolare in forma di schiuma;
- prodotti chimici infiammabili di per sé o per contatto con altre sostanze;
- derivati del petrolio;
- pareti o solai rivestiti di materiali facilmente combustibili;
- manufatti combustibili e/o infiammabili;
- attività di taglio, affilatura e saldatura nel corso delle quali si producono fiamme o scintille;
- attriti con produzione di calore;
- inceneritori, forni, fornaci, focolari aperti;
- caldaie e motori a combustione che bruciano fluidi combustibili;
- candele, accendini, fiammiferi;
- caldaie a gas ed apparecchi a gas a fiamma libera;
- condotte d'aria calda;
- lampade d'illuminazione vicine a materiale infiammabile;
- attrezzature elettriche;
- riscaldatori portatili;
- linee elettriche o macchinari con difetti o danneggiamenti, non certificato o omologato, - -
difforme da norme CEI e UNI;
- adattatori multipli e grappoli di spine nella stella presa di corrente;
- friggitrici e cucine;
- segni di bruciature su arredi, prese o spine elettriche annerite, bruciature di sigarette;
- solai in tavolame di legno;
- soffitti in tavolame leggero e materiali isolanti combustibili;
- tramezzature leggere che possono favorire la veloce propagazione di fumo, calore e fiamme;
- aperture di pareti resistenti e solai resistenti al fuoco che possono permettere a fiamme, calore e fumo di propagarsi rapidamente.

Per predisporre tali misure idonee vanno preordinate e pianificate le operazioni da svolgere per mettere in sicurezza l'attività lavorativa in caso di incendio.

Il piano di emergenza dovrà descrivere in modo chiaro e comprensibile operazioni da compiere e la successione temporale delle stesse, fornendo descrizioni e istruzioni scritte chiare e precise:

- le azioni e le procedure che i lavoratori devono mettere in atto in caso di incendio, ed in particolare i doveri del personale di servizio addetto a mansioni particolarmente connesse con la sicurezza antincendio (telefonisti, custodi, capi reparto, addetti alla manutenzione, personale di sorveglianza);
- i doveri dei dipendenti ai quali sono affidate particolari responsabilità nei casi d'incendio;
- i provvedimenti necessari ad assicurare che tutto il personale sia informato sulle procedure da attuare;
- specifiche misure per le aree ad elevato rischio di incendio;
- le procedure per l'evacuazione dei luoghi di lavoro che devono essere attuate dai lavoratori dipendenti e dalle altre persone presenti;
- le disposizioni e procedure per chiedere l'intervento dei vigili del fuoco, per fornire le necessarie informazioni al loro arrivo e per fornire la necessaria assistenza durante l'intervento;
- specifiche misure per i dipendenti identificati a rischio, appaltatori, disabili, pubblico e visitatori.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento (in caso di modifiche delle condizioni di rischio) del piano di emergenza (v. allegato VIII D.M. 10 marzo 1998) vanno tenuti presenti molteplici elementi quali:

- le caratteristiche dei luoghi con particolare riferimento alle vie di esodo;
- il sistema di rivelazione e di allarme antincendio;
- i rischi insiti negli impianti e nelle strutture;
- il numero delle persone presenti e la loro ubicazione;
- lavoratori esposti a rischi particolari;
- numero di addetti all'attuazione e controllo del piano ed all'assistenza per l'evacuazione;
- livello di informazione e formazione fornito ai lavoratori, che dovranno anche svolgere esercitazioni periodiche;
- eventuale presenza di disabili ;
- la segnaletica di sicurezza impiegata (per segnalare: divieti; avvertimenti; prescrizioni di comportamento; fonti di pericolo; presenza e ubicazione dei presidi antincendio; presenza e ubicazione di dispositivi di comando di emergenza; vie di fuga; uscite di emergenza; i mezzi di soccorso o di salvataggio).

In caso di luoghi di lavoro di piccole dimensioni il piano di emergenza può limitarsi ad avvisi scritti recanti le norme di comportamento.

Invece per i luoghi di lavoro di notevoli dimensioni o complessi, il piano deve includere anche una planimetria che riporti: le caratteristiche distributive del luogo (con particolare riferimento alla destinazione delle differenti aree, vie di esodo, compartimentazioni antincendio); il tipo, il numero e l'ubicazione delle attrezzature ed impianti di estinzione; l'ubicazione degli allarmi e della centrale di controllo; la localizzazione dell'interruttore generale della alimentazione elettrica, delle valvole di intercettazione delle adduzioni idriche, del gas e degli altri fluidi combustibili.

Per i luoghi di lavoro situati nello stesso edificio e facenti capo a diversi titolari, il piano deve essere elaborato in collaborazione tra i vari datori di lavoro.

Il piano di emergenza dovrà anche prevedere la designazione di lavoratori fisicamente idonei incaricati di coadiuvare le persone menomate, o comunque portatrici di handicap.

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2008 i lavoratori addetti alla sicurezza lotta antincendio e gestione delle emergenze devono essere designati in forma scritta e in numero congruo in rapporto alle dimensioni e ai rischi presenti nell'azienda o unità produttiva. Tali lavoratori devono possedere idonei requisiti, e non possono rifiutare la designazione se non per un valido e giustificato motivo.

Gli addetti alla squadra d'emergenza devono:

- conoscere il piano d'emergenza e la dislocazione dei dispositivi di protezione e delle attrezzature di sicurezza;
- far rispettare il divieto di fumare dove previsto e soprattutto nelle zone a rischio;
- prevenire l'accumulo di materiali combustibili;
- sgomberare immediatamente le vie di esodo;
- controllare che le riparazioni e le manutenzioni degli impianti sotto tensione avvenga solo a cura di personale tecnico qualificato;
- segnalare immediatamente al responsabile del servizio aziendale di prevenzione e protezione e ai lavoratori interessati le anomalie ed irregolarità che creano situazioni di rischio o di pericolo

Il Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998 recante, Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro, prevede all'articolo 5 che nei luoghi di lavoro ove sono occupati meno di 10 dipendenti il datore di lavoro non è tenuto alla redazione del piano di emergenza in conformità ai criteri di cui all'allegato VIII dello stesso D.M. (tranne che per le attività soggette al controllo da parte dei Comandi provinciali dei vigili del fuoco ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577, le disposizioni del presente articolo si applicano limitatamente al comma 1, lettere a, e ed f - art. 3 D.M. 10 marzo 1998), ferma restando l'adozione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio .

Per quanto riguarda la formazione degli addetti alle squadre di emergenza, si faccia riferimento a questo stesso Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998 (si veda inoltre la fondamentale Circolare del Ministero dell'Interno n° 5301/6104 del 12 dicembre 1998, recante le "Modalità di accertamento dell'idoneità tecnica del personale incaricato").

Prova annuale di evacuazione

Ai sensi delle norme antincendio, le aziende che vogliono adempiere correttamente agli obblighi relativi alla gestione aziendale delle emergenze devono dunque:

- predisporre il Piano di Emergenza, già previsto dal d.lgs. 81/2008 e adeguato, per quanto concerne le procedure specifiche, ai dettami del nuovo citato decreto antincendio;
- integrare il Piano di Valutazione dei Rischi, qualora già redatto, con o predisporre una specifica Valutazione del Rischio Incendio, richiesta dal D.M. 10 marzo 1998.

La redazione e poi soprattutto il costante aggiornamento dei due documenti consente alle aziende di collocarsi adeguatamente nella classe di rischio incendio: basso, medio, alto, valevole anche agli effetti di un'eventuale richiesta di Certificato di Prevenzione Incendi (in ogni caso, con il Cpi si è automaticamente inclusi, come minimo, nella classe di rischi d'incendio media). Consente inoltre di abbandonare quei criteri, dettati spesso dall'improvvisazione, adottati inizialmente per individuare l'esatto numero dei componenti la Squadra di Emergenza.

Com'è previsto dall'art. 37, comma 9, del d.lgs. n. 81/2008 tutti i componenti della Squadra di Emergenza devono essere adeguatamente formati per mezzo di corsi teorici ed addestrati attraverso esercitazioni pratiche (i cui contenuti e la cui durata sono prescritti dal D.M. 10 marzo 1998 allegato VII): dunque l'obiettivo, obbligatorio, è disporre in azienda di soggetti che hanno seguito un corso teorico-pratico specifico per: l'Antincendio, il Primo Soccorso, l'Evacuazione e le Emergenze in senso lato.

Occorre altresì fornire, per effetto dell'art. 36 del d.lgs. n. 81/2008 e del D.m. 10 marzo 1998, un'informazione completa a tutti i lavoratori dipendenti, relativamente alle problematiche del rischio incendio e delle emergenze in generale, e una informazione sintetica ma efficace a tutti coloro che a qualunque titolo accedono al luogo di lavoro..

Ciò può, ad esempio, essere realizzato utilizzando specifici manuali del genere " Attenti al Fuoco! ", illustrati nei contenuti dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, integrando quanto sopra con tutte le informazioni scaturite dalla Valutazione del Rischio Incendi e dal Piano di Emergenza.

Prove di evacuazione: allegato VII punto 7.4 D.M. 10.3.1998

ESERCITAZIONI ANTINCENDIO

Nei luoghi di lavoro ove, ai sensi dell'art. 5 del presente decreto, ricorre l'obbligo della redazione del piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, i lavoratori devono partecipare ad esercitazioni antincendio, effettuate almeno una volta l'anno, per mettere in pratica le procedure di esodo e di primo intervento.

Nei luoghi di lavoro di piccole dimensioni, tale esercitazione deve semplicemente coinvolgere il personale nell'attuare quanto segue:

- percorrere le vie di uscita
- identificare le porte resistenti al fuoco, ove esistenti;
- identificare la posizione dei dispositivi di allarme;
- identificare l'ubicazione delle attrezzature di spegnimento.

L'allarme dato per esercitazione non deve essere segnalato ai vigili dei fuoco.

I lavoratori devono partecipare all'esercitazione e, qualora ritenuto opportuno, anche il pubblico.

Tali esercitazioni non devono essere svolte quando siano presenti notevoli affollamenti o persone anziane od inferme.

Devono essere esclusi dalle esercitazioni i lavoratori la cui presenza è essenziale alla sicurezza del luogo di lavoro.

Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni, in genere, non dovrà essere messa in atto un'evacuazione simultanea dell'intero luogo di lavoro. In tali situazioni l'evacuazione da ogni specifica area del luogo di lavoro deve procedere fino ad un punto che possa garantire a tutto il personale di individuare il percorso fino ad un luogo sicuro.

Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni, occorre incaricare degli addetti, opportunamente informati, per controllare l'andamento dell'esercitazione e riferire al datore di lavoro su eventuali carenze.

Una successiva esercitazione deve essere messa in atto non appena:

- un'esercitazione abbia rivelato serie carenze e dopo che sono stati presi i necessari provvedimenti;
- si sia verificato un incremento del numero dei lavoratori;
- siano stati effettuati lavori che abbiano comportato modifiche alle vie di esodo.

Quando nello stesso edificio esistono più datori di lavoro l'amministratore condominiale promuove la collaborazione tra di essi per la realizzazione delle esercitazioni antincendio.

Almeno una volta all'anno deve essere organizzata la Prova di Evacuazione, resa obbligatoria dallo stesso decreto antincendio, all'allegato VII punto 7.4 del D.M. 10 marzo 1998, attenendosi, ad esempio, al seguente schema.

- la Prova sarà condotta e coordinata dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con l'ausilio della Squadra di Emergenza;

- gli Addetti all'Antincendio interverranno con gli estintori là dove la prova riguardi lo spegnimento di un incendio di tipo comunque controllabile, contrariamente si provvederà ad allertare nel più breve tempo possibile i Vigili del Fuoco.

- gli Addetti al Primo soccorso interverranno o a seguito di contusioni, traumi, abrasioni, ustioni causate da eventi come crolli, inondazioni, incendi.

- gli Addetti alle Emergenze (che quasi sempre coincidono con gli addetti all'antincendio), si occuperanno della corretta applicazione delle procedure previste per le varie fasi della simulazione che sono, sempre a titolo esemplificativo (e non esauriente):

1. il presidio delle uscite di emergenza e dei cancelli adibiti ad ingresso, così da orientare i mezzi di soccorso diretti nell'insediamento;

2. il sezionamento dell'impianto elettrico, dell'impianto termico e di qualunque altra rete di distribuzione di gas, energia o combustibili;

3. l'avviso a voce di tutto il personale anche (o in sostituzione) dopo il suono delle sirene di evacuazione;

4. la messa in sicurezza, ove sia possibile, dei beni aziendali esposti a rischio (con la preferenza a quelli prioritari);

5. la concentrazione del personale nei luoghi sicuri;

6. l'uscita dallo stabile dello stesso personale.

Stesura verbale

Uno specifico verbale firmato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dai componenti la Squadra di Emergenza, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, dovrà sancire l'avvenuta effettuazione della prova simulata che andrà ripetuta sino a che tutte le fasi previste dal piano di emergenza non siano state attuate in modo corretto.

Le sanzioni previste

Occorre ricordare e sottolineare che la Prova di Evacuazione va ripetuta tutti gli anni, e che il regime sanzionatorio è quello di cui al d.lgs. 81/2008 e prevede l'arresto o l'ammenda per ciascuna delle seguenti violazioni:

- piano di Emergenza mancante;
- valutazione del Rischio Incendio mancante;
- mancata effettuazione della Prova di Evacuazione.

Organizzazione del primo soccorso aziendale

L'articolo 2 del D.M. 15/7/2003 n. 388 regola l'Organizzazione del primo soccorso in funzione del gruppo di appartenenza:

1. nelle aziende o unità produttive di gruppo A e di gruppo B, il datore di lavoro deve garantire la presenza delle seguenti attrezzature:

a) cassetta di pronto soccorso, tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 1, che fa parte del presente decreto, da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e su indicazione del medico competente, ove previsto, e del sistema di emergenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale, e della quale sia costantemente assicurata, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;

b) un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale

c) inoltre, sentito il medico competente, è tenuto a garantire in accordo con l'azienda unità sanitaria locale competente per territorio, anche mediante la costituzione di consorzi fra aziende, l'integrazione tra il sistema di pronto soccorso interno e il sistema di emergenza del Servizio sanitario nazionale, anche nel caso di emergenze specifiche;

Il Decreto dunque lascia la porta aperta a possibili specifiche convenzioni tra i datori di lavoro e le Asl per l'organizzazione di specifici interventi di assistenza sanitaria di emergenza.

2) nelle aziende o unità produttive di gruppo C, il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:

a) pacchetto di medicazione, tenuto presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodito e facilmente individuabile, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 2, integrabile sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, della quale sia costantemente assicurata, in collaborazione con il medico competente, ove previsto, la completezza e il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;

b) un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il servizio di emergenza del Servizio sanitario nazionale.

Il contenuto della cassetta di pronto soccorso e del pacchetto di medicazione è aggiornato con decreto dei ministri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale tenendo conto dell'evoluzione tecnico-scientifica.

Nelle aziende o unità produttive che hanno lavoratori che prestano la propria attività in luoghi isolati, diversi dalla sede aziendale o unità produttiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire loro il pacchetto di medicazione e un mezzo di comunicazione idoneo per raccordarsi con l'azienda al fine di attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio sanitario nazionale.

Occorre ricordare che nella versione di Decreto predisposta dal Ministero anni or sono era presente una ulteriore disposizione, che aveva visto il contrasto tra il Ministero dell'allora sanità e alcune parti sociali che desideravano fosse cancellata dal decreto (come in effetti è avvenuto).

Detta norma così disponeva: "nelle aziende o unità produttive di gruppo B e di gruppo C, ubicate in zone non attualmente raggiungibili da parte dei servizi di assistenza sanitaria di emergenza, l'Azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in accordo con la programmazione regionale, è tenuta ad adottare idonee modalità per l'organizzazione delle prestazioni dei servizi di

assistenza sanitaria di emergenza in modo da garantire gli interventi di emergenza in tali zone nei tempi previsti dalle direttive nazionali in materia entro un anno dall'emanazione del presente decreto".

Attrezzature minime per gli interventi di pronto soccorso

La disponibilità in azienda di attrezzature di pronto soccorso è regolata dagli allegati 1 e 2 del D.M. 15/7/2003 n. 388 (ma, si noti bene, l'abrogazione è divenuta operativa solo a partire dal 3 agosto 2004, quindi fino a tale data sono restate vigenti le norme del decreto del 1958).

L'articolo 4 del decreto interministeriale n. 388/2003 prevede che il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente (ove previsto), sulla base dei rischi specifici presenti nell'azienda o unità produttiva, individua e rende disponibili le attrezzature minime di equipaggiamento e i dispositivi di protezione individuale per gli addetti al primo intervento e al pronto soccorso, che "devono essere appropriati rispetto ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa dell'azienda e devono essere mantenuti in condizioni di efficienza e di pronto impiego e custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile".

Gli allegati del D.M. n. 388/2003 contengono le nuove indicazioni vigenti in materia di cassetta di pronto soccorso, pacchetto di medicazione e corsi di formazione.

Allegato 1 - Contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso

Guanti sterili monouso (5 paia).

Visiera paraschizzi

Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro (1).

Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml (3).

Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (10).

Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (2).

Teli sterili monouso (2).

Pinzette da medicazione sterili monouso (2).

Confezione di rete elastica di misura media (1).

Confezione di cotone idrofilo (1).

Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (2).

Rotoli di cerotto alto cm. 2,5 (2).

Un paio di forbici.

Lacci emostatici (3).

Ghiaccio pronto uso (due confezioni).

Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (2).

Termometro.

Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa.

Allegato 2 - Contenuto minimo del pacchetto di medicazione

Guanti sterili monouso (2 paia).

Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml (1).

Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1).

Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (1).

Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (3).

Pinzette da medicazione sterili monouso (1).

Confezione di cotone idrofilo (1).

Confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso (1).

Rotolo di cerotto alto cm 2,5 (1).

Rotolo di benda orlata alta cm 10 (1).

Un paio di forbici (1).

Un laccio emostatico (1).

Confezione di ghiaccio pronto uso (1).

Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1).

Istruzioni sul modo di usare i presidi suddetti e di prestare i primi soccorsi in attesa del servizio di emergenza.

Gli addetti al Pronto Soccorso

Formazione dei soccorritori

La formazione dei soccorritori deve essere calibrata alle dimensioni dell'azienda e alla particolare natura dei rischi ivi presenti, tenendo conto dell'andamento del fenomeno infortunistico (sede, natura e gravità delle lesioni) e del ruolo svolto dal medico competente (Art. 17 c. 1 lettera m d.lgs. n. 626/94).

Secondo le Linee guida regionali (Documento 3) ad un livello di base si potrà prevedere l'insegnamento di nozioni elementari del primo soccorso in relazione a:

- danni oculari;
- ferite;
- emorragie;
- ustioni gravi;
- arresto cardio-respiratorio;
- perdita di conoscenza.

Nelle situazioni aziendali più complesse od ove sia presente un rischio maggiore oppure logisticamente disagiati potrà rendersi necessaria una formazione più specialistica nell'ambito della quale vengano impartite nozioni finalizzate al primo trattamento di: danni oculari, ustioni e causticazioni, ferite, amputazioni, distorsioni, lesioni muscolo-tendinee, lussazioni, fratture, traumi cranici, politraumatismi gravi, folgorazione, intossicazione acuta da inquinanti aerodispersi, avvelenamenti, punture di insetto, morso di vipera, patologia acuta da calore e da basse temperature, epistassi, perdita di coscienza, arresto cardio-respiratorio. Si noti che ai sensi dell'art. 3 e dell'allegato 3 per le aziende di classe A è obbligatoria anche la trattazione dei rischi specifici connessi all'attività aziendale.

In ogni caso la formazione dovrà comprendere l'acquisizione delle seguenti capacità:

- saper descrivere alle unità di soccorso esterno lo stato del soggetto da soccorrere e le caratteristiche topografiche del luogo da raggiungere;

- sapere proteggere la propria persona dai rischi derivanti dall'opera di pronto soccorso.

Le Linee Guida Regionali (Documento 3) ritengono che "la formazione dovrà essere pratica ed essenziale, in grado di dare luogo, al bisogno, a comportamenti precisi ed efficaci e potrà essere direttamente curata dal medico competente" [e segnalano, per la loro efficacia operativa e facilità di apprendimento, i programmi incentrati sulle tecniche BLS (basic life support)].

Quando si procede all'istituzione di un servizio di pronto soccorso interno occorre tener presente quanto segue:

a) il numero dei soccorritori presenti nell'unità produttiva non può essere rigidamente stabilito, ma dovrà comunque essere rapportato al numero di lavoratori

contemporaneamente presenti in azienda (ad esempio 1 soccorritore ogni 30 persone in un'azienda che non sia a rischio per incidente rilevante) ed alla tipologia di rischio infortunistico presente nello stabilimento produttivo;

b) in ogni caso dovrà essere previsto un sostituto, con pari competenze, per ognuno dei soccorritori individuati, per rimpiazzare l'eventuale assenza;

c) il sostituto dovrà poter rilevare il collega senza incorrere in situazioni fisicamente gravose (ad esempio dopo aver terminato il turno di notte);

d) il numero dei soccorritori contemporaneamente presenti in azienda sarà almeno pari a due, per "coprire" l'eventualità in cui l'infortunato sia uno dei soccorritori stessi.

Il programma per la formazione degli addetti al pronto soccorso è individuato nel decreto ministeriale n. 388/2003, ed è obbligatorio.

Allegato 3 D.. 388/2003 - Obiettivi didattici e contenuti minimi della formazione dei lavoratori designati al pronto soccorso per le aziende di gruppo A

OBIETTIVI DIDATTICI	PROGRAMMA	TEMPI
Prima giornata MODULO A		totale n. 6 ore
Allertare il sistema di soccorso	<ul style="list-style-type: none"> a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, ecc.) b) comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza. 	
Riconoscere un'emergenza sanitaria	<p>Scena dell'infortunio</p> <ul style="list-style-type: none"> a) raccolta delle informazioni b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili <p>Accertamento delle condizioni psicofisiche del lavoratore infortunato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro) b) stato di coscienza c) ipotermia e ipertermia <p>3) Nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio</p> <p>4) Tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso.</p>	
Attuare gli interventi di primo soccorso	<ul style="list-style-type: none"> 1) Sostentimento delle funzioni vitali: <ul style="list-style-type: none"> a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree b) respirazione artificiale, c) massaggio cardiaca esterno 2) Riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso. <ul style="list-style-type: none"> a) lipotimia, sincope, shock b) edema polmonare acuto c) crisi asmatica d) dolore acuto stenocardico e) reazioni allergiche f) crisi convulsive g) emorragie esterne post- traumatiche e tamponamento emorragico. 	
Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta		
Seconda giornata MODULO B		totale n. 4 ore
Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> 1) Cenni di anatomia dello scheletro. 2) Lussazioni, fratture e complicanze: 3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale. 4) Traumi e lesioni toraco-addominali. 	
Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> 1) Lesioni da freddo e da calore. 2) Lesioni da corrente elettrica. 3) Lesioni da agenti chimici. 4) Intossicazioni. 5) Ferite lacero contuse. 6) Emorragie esterne 	
Terza giornata MODULO C		totale n. 6 ore

Acquisire capacità di intervento pratico	<ul style="list-style-type: none"> 1) Tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N. 2) Tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute. 3) Tecniche di primo soccorso nella sindrome di insufficienza respiratoria acuta. 4) Tecniche di rianimazione cardiopolmonare. 5) Tecniche di tamponamento emorragico. 6) Tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato. 7) Tecniche di primo soccorso in casi di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici.
--	--

Allegato 4 D.M. 388/2003 - Obiettivi didattici e contenuti minimi della formazione dei lavoratori designati al pronto soccorso per le aziende di gruppo B e C

OBIETTIVI DIDATTICI	PROGRAMMA	TEMPI
Prima giornata MODULO A		totale n. 4 ore
Allertare il sistema di soccorso	<ul style="list-style-type: none"> a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, ecc.) b) comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza. 	
Riconoscere un'emergenza sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> 1) Scena dell'infortunio: <ul style="list-style-type: none"> a) raccolta delle informazioni b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili 2) Accertamento delle condizioni psicofisiche del lavoratore infortunato: <ul style="list-style-type: none"> a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro), b) stato di coscienza c) ipotermia ed ipertemia. 3) Nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio. 4) Tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso. 	
Attuare gli interventi di primo soccorso	<ul style="list-style-type: none"> 1) Sostenimento delle funzioni vitali: <ul style="list-style-type: none"> a) posizionamento dell'infortunata e manovre per la pervietà delle prime vie aeree b) respirazione artificiale c) massaggio cardiaco esterno 2) Riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso: <ul style="list-style-type: none"> a) lipotimia, sincope, shock b) edema polmonare acuto c) crisi asmatica d) dolore acuto stenocardico e) reazioni allergiche f) crisi convulsive g) emorragie esterne post-traumatiche e tamponamento emorragico. 	

Conoscere i rischi
specifici dell'attività
svolta

Seconda giornata
MODULO B

totale n. 4 ore

Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro

- 1) Cenni di anatomia dello scheletro,
- 2) Lussazioni, fratture e complicanze.
- 3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale.
- 4) Traumi e lesioni toraco addominali.

Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro

- 1) Lesioni da freddo e da calore.
- 2) Lesioni da corrente elettrica,
- 3) Lesioni da agenti chimici.
- 4) Intossicazioni.
- 5) Ferite lacero contuse.
- 6) Emorragie esterne.

Terza giornata
MODULO C

totale n. 4 ore

Acquisire capacità di intervento pratico

- 1) Principali tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N.
- 2) Principali tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute.
- 3) Principali tecniche di primo soccorso nella sindrome respiratoria acuta.
- 4) Principali tecniche di rianimazione cardiopolmonare.
- 5) Principali tecniche di tamponamento emorragico.
- 6) Principali tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato.
- 7) Principali tecniche di primo soccorso in caso di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici.