IX EDIZIONE

vai alla scheda del libro



della stessa collana

SICUREZZA

Il preposto, il datore di lavoro ed i dirigenti nella sicurezza sul lavoro

Antonio Porpora

l'autore

Secondo il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
ed i decreti attuativi o complementari

D.L. 146/2021 conv. L. 215/2021, D.M. 143/2021
(DURC di congruità per lavori edili), D.M. 1, 2 e 3 settembre 2021
(sicurezza antincendio), D.L. 172/2021 conv. L. 3/2022,
Caso di studio COVID-19

Con una selezione di normativa e giurisprudenza
e una pratica raccolta di documenti direttamente scaricabili

CONTENUTI IN DOWNLOAD

EPC EDITORE

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

Come scaricare i contenuti digitali

1. accedi alla sezione **My EPC**

   nel sito www.epc.it (inserisci le credenziali utilizzate per l'acquisto o effettua una nuova registrazione)



2. attiva il tuo **contenuto digitale**

   a) entra nella sezione **Contenuti digitali** cliccando su ***I tuoi contenuti digitali***
   b) inserisci il **codice etichetta** che si trova **qui sotto** e premi ***Attiva***
   c) ne **La mia libreria** saranno attivi i contenuti predisposti per te, clicca su ***Vedi contenuti*** per visualizzarli o scaricarli

codice etichetta

riportato sul volume cartaceo

EPC EDITORE

Per informazioni e chiarimenti

Servizio assistenza 06 33245273 – tecnico@epclibri.it

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

Antonio Porpora

Il preposto, il datore di lavoro e i dirigenti nella sicurezza sul lavoro

Secondo il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e i decreti attuativi o complementari

D.L. 146/2021 conv. L. 215/2021, D.M. 143/2021
(DURC di congruità per lavori edili),
D.M. 1, 2 e 3 settembre 2021 (sicurezza antincendio),
D.L. 172/2021 conv. L. 3/2022,
Caso di studio COVID-19

Con una selezione di normativa e giurisprudenza
e una pratica raccolta di documenti direttamente scaricabili

IX edizione

EPC EDITORE

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

IL PREPOSTO, IL DATORE DI LAVORO E I DIRIGENTI
NELLA SICUREZZA SUL LAVORO - IX EDIZIONE
ISBN: 978-88-9288-143-3

Copyright © 2008-2022 EPC S.r.l. Socio Unico

EPC S.r.l. Socio Unico - Via Clauzetto, 12 - 00188 Roma
www.epc.it
Servizio clienti: 06 33245277/271
Redazione: Tel. 06 33245264/205

Proprietà letteraria e tutti i diritti riservati alla EPC S.r.l. Socio Unico. La struttura e il contenuto del presente volume non possono essere riprodotti, neppure parzialmente, salvo espressa autorizzazione della Casa Editrice. Non ne è altresì consentita la memorizzazione su qualsiasi supporto (magnetico, magneto-ottico, ottico, fotocopie ecc.).
La Casa Editrice, pur garantendo la massima cura nella preparazione del volume, declina ogni responsabilità per possibili errori od omissioni, nonché per eventuali danni risultanti dall'uso dell'informazione ivi contenuta.



Il codice QR che si trova sul retro della copertina, consente attraverso uno smartphone di accedere direttamente alle informazioni e agli eventuali aggiornamenti di questo volume.

Le stesse informazioni sono disponibili alla pagina:
https://www.epc.it/Prodotto/Editoria/Libri/Il-preposto-il-datore-di-lavoro-e-i-dirigenti-nella-sicurezza-sul-lavoro-9-ed/5033

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

SOMMARIO

INTRODUZIONE 11

capitolo 1

IL QUADRO NORMATIVO ESSENZIALE 15

1.1. La legislazione nazionale (competenze) 15

1.2. Le particolari esigenze di alcuni Servizi 24

1.3. La legislazione regionale 26

1.4. La disciplina comunitaria 27

1.5. La conformità dell'Ordinamento Nazionale a quello Europeo 29

1.6. Le norme tecniche 30

1.7. La autonormazione 31

capitolo 2

IDENTIFICAZIONE DEI SOGGETTI 33

2.1. Il Datore di Lavoro 33

2.2. Il Datore di Lavoro privato secondo il paradigma legislativo: poteri decisionali e di spesa 36

2.2.1. La scelta organizzativa 37

2.3. Il Datore di Lavoro nel settore pubblico ex art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/01 secondo il paradigma legislativo: poteri di gestione ed autonomia di spesa 39

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

2.3.1. La scelta dell'Amministrazione 42
2.3.2. La richiesta come adempimento di obblighi specifici 45
2.4. I Dirigenti 46
2.5. I Preposti e la formale loro individuazione 49
2.6. La formazione e l'informazione per Preposti, Dirigenti e Datori di Lavoro 51
2.7. I Lavoratori, la cui esistenza determina il dovere di protezione 53
2.7.1. Il ruolo partecipativo del Lavoratore ed il rifiuto della prestazione 55
2.7.2. I criteri di computo 58

capitolo 3

COMPITI DEL DATORE DI LAVORO 61

3.1. Compiti esclusivi 61
3.1.1. La valutazione dei rischi ed il documento ex art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2008: redazione ed aggiornamento 62
3.1.2. La Valutazione dei rischi per le attività a basso rischio 69
3.1.3. La costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione 69
3.1.4. La nomina del R.S.P.P. e di specifiche figure in caso di radioprotezione 70
3.1.5. I requisiti professionali del R.S.P.P. 75
3.1.6. Lo svolgimento diretto dei compiti del S.P.P. da parte del Datore di Lavoro 78
3.2. La delega di funzioni 80
3.2.1. Efficacia 83
3.2.2. Forma 85
3.2.3. Contenuto 86
3.2.4. La subdelega criticata 86
3.2.5. Limiti e vigilanza 87

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

3.3. La valutazione di "tutti" i rischi 88

3.3.1. Rischi connessi con i luoghi di lavoro e con alcuni ambienti di lavoro (confinati o sospetti di inquinamento, rischio derivante dal traffico veicolare, seminterrati, estero, altro) 89

3.3.2. Rischi connessi con l'utilizzo di sostanze e con l'esposizione ad agenti (biologici, cancerogeni mutageni, chimici, fisici, ecc.) 95

3.3.3. Rischi connessi a particolari categorie di lavoratori o di attività lavorative (gestanti, apprendisti, minori, notturni, diversamente abili, attività con divieto di assunzione di alcool, stupefacenti e psicotrope, ecc.) 106

3.3.4. Rischi connessi alle attrezzature di lavoro e ad alcune in particolare (carichi pesanti, lavori in quota, guida automezzi, taglienti e pungenti, videoterminali, ecc.) 109

3.3.5. Attrezzature di lavoro: verifiche periodiche e prima messa in servizio 113

3.3.6. Rischi da stress lavoro correlato, differenze di genere, tipologie contrattuali e rischi psicosociali. Il mobbing come evento 113

3.3.7. ... Ogni altro rischio 116

capitolo 4

COMPITI COMUNI A DATORE DI LAVORO E DIRIGENTI 119

4.1. L'organigramma: distribuzione di compiti ed attribuzioni in funzione delle capacità, la nomina dei preposti 119

4.2. L'organizzazione del lavoro e la vigilanza su preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori e medico competente ... 121

4.3. La gestione delle emergenze: (primo soccorso, antincendio ed evacuazione): caratterizzazione dell'Ente, misure (piani per la gestione delle emergenze) e designazione degli addetti 123

4.4. La designazione degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione ... 130

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

4.5. La sistemazione dei luoghi di lavoro e dei Dispositivi di Protezione Individuale 131

4.6. Adempimenti legati alle infrastrutture, utilizzate dalla P.A. 133

4.7. La scelta delle attrezzature di lavoro 134

4.7.1. Macchine 135

4.8. Progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori ed altre figure specialistiche 137

4.9. La Sorveglianza Sanitaria: identificazione delle mansioni soggette 140

4.9.1. La nomina del Medico Competente 145

4.10. La formazione, l'informazione e l'addestramento 147

4.11. Scelta, informazioni, interferenze, cooperazione e coordinamento (D.U.V.R.I.) in caso di appalto o lavoro autonomo 160

4.11.1. Appalto e lavoro autonomo 176

4.11.2. Cantieri temporanei e mobili 178

4.11.3. La rimodulazione del campo di applicazione del Titolo IV 180

4.11.4. Lavoratori autonomi (non professionisti) che svolgono attività presso i luoghi del committente (inclusi i relativi cantieri) 185

4.11.5. Attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinati 188

4.11.6. Responsabilità Solidali 190

4.12. Adempimenti documentali 191

capitolo 5

I COMPITI DEI PREPOSTI 195

5.1. Il coordinamento 196

5.2. Il controllo dei Lavoratori: vigilanza ed informazione di dettaglio 197

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

5.3. Il divieto di esposizione a pericolo grave ed immediato ed il diritto del Lavoratore di allontanarsi dal posto ovvero da una zona pericolosa 200

5.4. Il potere/dovere interdittivo 202

capitolo 6

I RAPPORTI CON... 205

6.1. ...il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione 205

6.2. ...il Medico Competente 209

6.3. ... i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza 215

6.3.1. La riunione periodica 219

6.4. ...gli Organismi Paritetici 220

6.5. ...le Organizzazioni Sindacali 222

6.6. ...gli Organi di Vigilanza (dalla disposizione alla prescrizione, procedendo per la sospensione dell'attività d'impresa ed il diritto di accesso) 223

capitolo 7

LA RESPONSABILITÀ PER L'INADEMPIMENTO DEL DOVERE DI SICUREZZA A CARICO DI DATORI DI LAVORO, DIRIGENTI, PREPOSTI, LAVORATORI, COMMITTENTI E FORNITORI 233

7.1. La responsabilità penale 233

7.1.1. Delitti 239

7.1.2. Contravvenzioni 244

7.1.3. Estinzione delle contravvenzioni e prescrizione ex D.Lgs. 758/1994 245

7.2. Le sanzioni amministrative 248

7.3. La responsabilità civile 249

7.3.1. Danni risarcibili 252

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

7.3.2. Danno da mobbing ... 257
7.3.3. La responsabilità civile del pubblico dipendente ... 265
7.4. La tutela assicurativa ... 266
7.4.1. Garanzia responsabilità civile ... 269
7.4.2. Garanzia assistenza ... 270
7.5. La responsabilità del lavoratore ... 271
7.6. L'azione di regresso dell'INAIL ... 274
7.6.1. L'azione di surroga dell'INAIL ... 276
7.7. La responsabilità amministrativa degli Enti (D.Lgs. 231/2001) ... 276
7.7.1. I modelli di organizzazione e controllo quale esimente dalla responsabilità amministrativa delle società ... 280
7.8. Condizione di liceità dei particolari contratti (a termine, somministrazione, altro) ... 284

capitolo 8

CASI DI STUDIO (COVID-19) E CONCLUSIONI ... 285
8.1. Casi di studio: pandemia di COVID-19, sintesi delle misure: *chi deve fare cosa* ... 285

BIBLIOGRAFIA ... 297
Tavola della giurisprudenza ... 302
Costituzionale ... 302
Conformità Ordinamento Europeo ... 303
Legittimità ... 303
Merito ... 317
Riferimenti normativi di prassi ... 319

CONTENUTI DIGITALI ... 325

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

INTRODUZIONE

L'intero sistema prevenzionistico è teso alla salvaguardia dell'integrità psicofisica della persona di cui all'art. 32 Cost., attraverso un processo costante di riduzione del **rischio** (probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego ovvero di esposizione ad un determinato fattore) dell'esposizione a situazioni di **pericolo** (intrinseca qualità di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni) così come definite dall'art. 2 D.Lgs. 81/2008.

Del resto l'esistenza di un rischio come elemento naturale dell'attività lavorativa è stato ben presente al Legislatore, che ha introdotto uno specifico regime assicurativo/previdenziale (le cui origini risalgono al 1898) con il **D.P.R. 1124/65**; tale provvedimento ha istituito e regolamentato l'opera dell'INAIL.

La tutela previdenziale ha come fulcro il concetto di occasione di lavoro, come necessario nesso eziologico tra la prestazione lavorativa e l'evento lesivo [1].

La stessa disciplina delle assenze del lavoratore conseguenti ad

1. Corte Cost., 11 gennaio 2005, n. 1 (ord.), in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, 173; che ribadisce l'interruzione del nesso – con riferimento alla particolare fattispecie dell'infortunio *in itinere* – per effetto del cosiddetto rischio elettivo e cioè per la non necessitata interruzione del percorso normale. Con un significativo impiego in occasione della pandemia da COVID-19, con riferibilità – se la malattia contratta in occasione di lavoro – alla fattispecie dell'infortunio, per l'assimilazione della causa virulenta a quella violenta, come per altre ipotesi di malattie infettive contratte in occasione di lavoro.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

infortunio è diversa da quelle derivanti dalla malattia (non professionale), dovendosi – ad esempio – trarre la fonte del dovere di reperibilità nel contratto collettivo e non nella legge, attesa la inapplicabilità del D.L. 463/83 e della L. 638/83 [2].

Il D.Lgs. 81/2008 ed il sistema prevenzionistico che da esso ha preso nuova forma non genera un sistema di divieti, bensì un sistema di cautele a corredo di tutte le attività lavorative, in relazione ai cui rischi dovranno essere presi determinati accorgimenti così come scaturiscono dalla relativa valutazione.

L'evento lesivo, sia della salute (la malattia), sia della sicurezza (l'infortunio), sia della dignità (il *mobbing*, ad esempio), si può realizzare, poiché l'impiego delle risorse umane espone al logorio della persona ed al rischio connesso al suo impiego: **dalla consapevolezza ai comportamenti responsabili, lungo tutto la linea interessata (lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro)**; alla fine del 2021 il D.Lgs. 81/2008 è stato modificato, dopo un anno particolarmente pesante – oltre per la pandemia da COVID-19, pur se con il determinante supporto delle vaccinazioni – per il numero di vittime sul lavoro, con una revisione del ruolo del Preposto, quale elemento cardine del coordinamento e controlli operativi verso i Lavoratori [3].

A ciò, fanno da corollario la produzione delle norme regolamentari cui il D.Lgs. 81/2008 ha fatto rinvio, quali quelle in materia di ambienti confinati o a rischio di inquinamento, all'utilizzo di particolari attrezzature di lavoro, alle modalità – anche in via di semplificazione – di gestione della documentazione sanitaria, nonché le poche altre norme primarie riferite ad alcuni specifici contesti, quali il settore minerario [4], quello navale

2. Cass., Lav., 9 novembre 2002, n. 15773, in *www.Altalex.it* 19/02/03. Cass., Lav., 10 novembre 2004, n. 21385 e, 25 novembre 2004, n. 22248, in *Mass. Giur. Lav.*, 2005, 163; secondo la quale detta differenza si annulla ai fini del calcolo del periodo di comporto per il licenziamento *ex* art. 2110 c.c.
3. Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215, recante *«Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili»*.
4. D.Lgs. 624/1996.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

(navigazione [5] e lavori portuali [6]), quello aereo [7] e quello ferroviario [8].

Il percorso di completa riorganizzazione del sistema di prevenzione, finalizzato a garantire attuazione al precetto fondamentale di cui all'art. 1, comma 1, della Costituzione della Repubblica sembra, quindi, definitivamente avviato a completamento; ovviamente non potrà considerarsi un sistema statico ma suscettibile di continue evoluzioni.

Prima di inoltrarci nella trattazione è opportuno ricordare come il campo di applicazione della nostra materia ruoti sull'esistenza di un'attività lavorativa, rispetto alla quale la natura giuridica del rapporto incide solo sull'articolazione degli obblighi, ma non sul campo di applicazione; in tal modo, superando la sostanziale e tradizionale limitazione della materia *de qua* al lavoro subordinato, il D.Lgs. 81/2008 si propone di dare attuazione all'art. 1 della Costituzione, il quale non pone differenze di specie nell'ambito del lavoro, su cui pone fondamento la nostra Repubblica. Il lavoro gratuito (volontariato), il lavoro subordinato ed il lavoro autonomo trovano specifica collocazione nel D.Lgs. 81/2008.

5. D.Lgs. 271/1999.
6. D.Lgs. 272/1999.
7. Norme internazionali (ICAU) e Regolamenti ENAC, esteso alla componente volo a pilotaggio remoto (droni) ed anche a quella delle infrastrutture aeroportuali.
8. Legge 191/1974.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

capitolo 1

IL QUADRO NORMATIVO ESSENZIALE

1.1. La legislazione nazionale (competenze)

La competenza del legislatore nazionale è stabilita dall'art. 117 Cost., il quale ripartisce tale attribuzione tra legislazione esclusiva e la residuale legislazione concorrente. Quanto alla prima, essa è costituita da:

a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;

b) immigrazione;

c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;

d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;

e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; perequazione delle risorse finanziarie;

f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; referendum statali; elezione del Parlamento europeo;

g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;

h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;

l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;

m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;

n) norme generali sull'istruzione;

o) previdenza sociale;

p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;

q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;

r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;

s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.

La sicurezza sul lavoro, pertanto, rientra nelle materie a competenza concorrente.

Il recepimento delle direttive comunitarie in tema di salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro nel sistema legislativo italiano, attuato in senso più sistematico dal D.Lgs. 81/2008 e già avviato con il D.Lgs. 277/1991, ha introdotto solo alcuni elementi di novità di rilievo sotto il profilo sostanziale degli strumenti di tutela, essendo essi già in gran parte presenti nella nostra normativa specifica, mentre – oltre ad aver imposto una serie di adempimenti di natura essenzialmente formale e/o organizzativa – ha affermato alcuni principi i cui riflessi hanno modificato in maniera non marginale il sistema *de quo*.

Altri provvedimenti sono stati adottati dal Legislatore per adeguare l'ordinamento alle Direttive comunitarie in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori, per settori specifici, quali la navigazione ed il lavoro portuale, rispettivamente con i DD.Lgs. 271/1999 e 272/1999, nonché con altri provvedimenti settoriali che meriteranno apposite trattazioni.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

Il D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 [1], in esercizio della delega di cui all'art. 1 Legge 123/07 [2], ha introdotto l'Unico Testo Normativo in materia di tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ha abrogato immediatamente la maggior parte della normativa prevenzionistica previgente, rinviando – per la residua parte – ad ulteriori provvedimenti, da emanarsi da diverse Autorità specificamente determinate, al fine di completare il riordino della specifica normativa.

La portata della disciplina in argomento è tale che anche le Forze Armate di uno Stato aderente al Trattato del Nord Atlantico, in servizio nel territorio Italiano sono tenute, a norma dell'art. 9, n. 4, della Convenzione di Londra del 19/06/51 (resa esecutiva con Legge 1335/55), a rispettare le leggi in vigore nello Stato di soggiorno per tutte le necessità locali di manodopera civile [3].

Sotto il profilo dei principi generali, di natura sostanziale, l'obbligo per il Datore di Lavoro di organizzare l'attività dei lavoratori affinché essi svolgano le proprie mansioni "in sicurezza" non doveva certo essere introdotta nel nostro ordinamento per impulso del legislatore comunitario.

La **Costituzione della Repubblica Italiana** (promulgata il 27 dicembre 1947), esprime una particolare garanzia della salute dei soggetti dell'ordinamento, ferma restando la centralità del Lavoro affermata nel primo comma dell'art. 1: *l'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro*.

L'**art. 32** attribuisce esplicitamente al diritto alla salute il rango di diritto fondamentale dell'individuo (rinviando quindi alla più ampia previsione di cui **all'art. 2**) e di interesse della intera collettività; anche tale

1. Pubblicato su Supplemento Ordinario n. 108/L alla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, n. 101 del 30 aprile 2008 e, pertanto, disponibile dal primo maggio 2008, in occasione della Festa del Lavoro. Ogriseg C., *Sicurezza sul lavoro: primi interventi in vista del testo unico, in Mass. Giur. Lav.*, 2008, 16.
2. Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, Supplemento Ordinario n. 142/L alla Serie Generale n. 180 del 5 agosto 2009, ha apportato "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
3. Cass., Lav., 30 maggio 2001, n. 7362, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, II, 26.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

ultima statuizione consente di attribuire alle norme inerenti il diritto alla salute rilevanza pubblicistica, così da attribuire loro sistemi sanzionatori di medesima natura (cioè di diritto penale).

Il secondo comma dell'**art. 41**, norma cardine del nostro sistema economico di libero mercato, inoltre, pone un altro principio generale in ordine alla sicurezza dei cittadini (lavoratori, per quanto di interesse), ponendo sicurezza, libertà e dignità umane come limiti alla – altresì – libera ed autonoma iniziativa economica privata.

L'insieme della legislazione nazionale ordinaria di specie ha già dettato le regole per "lavorare in sicurezza", generate attraverso lo strumento della delega all'esecutivo da parte del legislatore, per evidenti ragioni di carattere tecnico.

L'**art. 2087 Codice Civile** (approvato con R.D. 16 marzo 1942 n. 262) costituisce la norma di principio cardine del sistema prevenzionistico che – a prescindere dalle specifiche disposizioni legislative e tecniche *medio tempore* intervenute – ancora oggi consente di identificare l'obbligazione di salvaguardia di salute, sicurezza e dignità del prestatore in capo al Datore di Lavoro [4]; dovendosi – peraltro – estendere alla più ampia nozione di Datore di Lavoro la locuzione "imprenditore" recata dal Codice Civile, attesa l'applicabilità a tutti i rapporti di lavoro subordinato delle norme contenute in detto Codice in materia di rapporto di lavoro subordinato [5].

Inoltre, la normativa di prevenzione e protezione si applica anche nei confronti dei lavoratori a progetto (per le limitate fattispecie che, dopo il Jobs Act, ancora siano consentite) ed occasionali, da includere nel novero dei lavoratori soggetti al sistema di prevenzione e protezione *ex* art. 66, quarto comma, D.Lgs. 276/2003.

4. MONTUSCHI L., *La Corte Costituzionale, e gli standard di sicurezza del lavoro, in Arg. Dir. Lav., 2006, 7*.
5. Esempi tipici di datori di lavoro non imprenditori, ma ugualmente soggetti al dovere di cui all'art. 2087 c.c., sono i datori di lavoro pubblici (di enti non economici) ed i titolari di rapporti di lavoro domestico; quest'ultimo, per evidenti ragioni, è stato espressamente sottratto dal Legislatore all'applicazione del D.Lgs. 81/2008, rimanendo lo stesso applicabile in ambito domestico solo con riferimento ai canatieri edili o di ingegneria civile (Titolo IV, Capo I) ciò, in coerenza con la normativa previgente: Cass., Lav., 14 agosto 2003, n. 34464, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 4, 335.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

L'art. 2087 cit. viene utilizzato dalla giurisprudenza, inoltre, per l'analisi delle responsabilità, sia in sede penale che civile, in relazione ai criteri in esso espressi della particolarità del lavoro [6], dell'esperienza [7] e della tecnica [8]; l'applicazione di detti criteri al caso concreto, infatti, pur in difetto di altre specifiche disposizioni di rango legislativo, consente di indagare sull'obbligatorietà o meno di determinati accorgimenti [9].

Il Datore di Lavoro deve ispirare la propria condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza, per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza [10], sicché non è sufficiente che una macchina sia munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico se il processo tecnologico cresce in un modo tale da suggerire ulteriori e più sofisticati presidi per rendere la macchina stessa più sicura [11].

---

6. Conoscenza specifica dell'attività lavorativa e conseguente adeguamento delle misure standard, ovvero adozione di misure specifiche supplementari.
7. Attenzione, anche mediante accurato esame dei risultati della riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/2008 (diremmo oggi), ai fatti accaduti durante l'attività lavorativa (all'interno) e nel particolare settore di attività (all'esterno).
8. Costante adeguamento delle misure di prevenzione e protezione in relazione all'evoluzione tecnico-scientifica; l'obbligo di adeguarsi alla tecnologia di uso comune in relazione alla tipologia di attività ed alla gravità del rischio.
9. Cass., IV Pen., 24 settembre 2018, 40933: in forza del citato disposto dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro, anche al di là delle disposizioni specifiche, è comunque costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia di quanti prestano la loro opera nell'impresa; Cass., Lav., 5 luglio 2018, n. 17668: la responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, nell'ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 c.c., costituente norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore… sia in base al rilievo costituzionale del diritto alla salute – art. 32 Cost. –, sia per il principio di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio – artt. 1175 e 1375 c.c., disposizioni caratterizzate dalla presenza di elementi "normativi" e di clausole generali (Generalklauseln).
10. Corte Cost., 25 luglio 1996, n. 312, in *Foro Italiano*, 1996, I, 2597: l'obbligo del Datore di Lavoro è limitato alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondano ad applicazioni tecnologiche generalmente applicate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti.
11. Cass., IV Pen., 26 giugno 2000, n. 7402, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2001, 1, 79; Cass., IV Pen., 16 luglio 2004, n. 31303, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2004, 12, 105; la S.C. ha stigmatizzato la condotta del Datore di Lavoro il quale non aveva provveduto a disporre l'ancoraggio secondo i suggerimenti forniti dai quaderni di sicurezza predisposti dall'ENPI e dall'ISPESL e, comunque, non seguendo alcuna cautela in base alle regole di prudenza ed alle massime di esperienza.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

L'obbligo del Datore di Lavoro è limitato alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondano ad applicazioni tecnologiche generalmente applicate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti [12].

L'eventuale inesperienza del Lavoratore costituisce elemento di particolarità della lavorazione tale da imporre al Datore di Lavoro di apprestare un adeguato controllo [13].

L'art. 2087, in un'interpretazione sistematica della disciplina di salute e sicurezza dei lavoratori, trova applicazione soprattutto per i rischi che non sono oggetto di specifiche disposizioni di legge, assumendo carattere generale e sussidiario della disciplina antinfortunistica [14].

Nel caso in cui la ricerca e lo sviluppo delle conoscenza tecnologiche portino alla individuazione di tecnologie più idonee a garantire la sicurezza dei lavoratori non è possibile pretendere che il Datore di Lavoro proceda ad un'immediata sostituzione delle tecniche precedentemente usate con quelle più recenti ed innovative, dovendosi pur sempre procedere ad una complessiva valutazione su tempi, modalità, e costi dell'innovazione, purché ovviamente, i sistemi già adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza. Peraltro, allorquando il datore di lavoro già disponga di più sistemi di prevenzione di eventi dannosi è tenuto ad adottare (salvo il caso dell'impossibilità) quello più idoneo a garantire il maggior livello di sicurezza, non essendo ammissibile una valutazione comparativa tra costi e benefici quando un bene da tutelare sia costituito dalla vita e dalla integrità fisica delle persone [15].

Ad esempio, in tema di fumo passivo antecedente all'entrata in vigore dell'art. 51 Legge 3/2003 ovvero delle altre analoghe disposizioni regionali, in senso integrativo delle previsioni di cui alla Legge, 11 novembre 1975, n. 584 (divieto legale di fumo in determinati ambienti),

12. Corte Cost., 25 luglio 1996, n. 312, in *Foro Italiano*, 1996, I, 2597.
13. Cass., Lav., 12 gennaio 2002, n. 326, in *Legge e Giustizia.it*, 5/2/02.
14. Cass., IV Pen., 30 marzo 2005, n. 12248, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2005, 7/8, 124.
15. Cass., IV Pen., 21 dicembre 2006, n. 41944, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2007, 4, 135.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

la giurisprudenza costituzionale [16] e quella di merito [17] hanno affermato la sussistenza del dovere di protezione dei lavoratori dal fumo passivo, con le conseguenti comminatorie di responsabilità penali in ipotesi di eventi lesivi [18].

Ciò ha comportato la declaratoria di responsabilità – anche sotto il profilo penale – del Datore di Lavoro, nelle sue rappresentazioni organizzative, per le conseguenze dell'esposizione a fumo passivo (omicidio colposo, nel caso di specie).

Anche l'organizzazione del lavoro, sotto la specie della determinazione dei carichi di lavoro, costituisce un elemento di valutazione da parte del Datore di Lavoro e di eventuale sua responsabilità [19], così come lo *stress* ingenerato da comportamenti aggressivi di altri colleghi, non controllati e/o contenuti dal Datore di Lavoro consapevole [20], ovvero come nelle ipotesi del lavoro in solitaria.

Tra le fonti legislative di maggior rilievo si deve ricordare, oltre al D.Lgs. 81/2008, con riguardo alla salute e sicurezza durante il lavoro, come la dignità dei lavoratori trovi tutela nella legislazione ordinaria (**Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori"**) e disciplina specifica per i rapporti di lavoro non soggetti alla Legge 300/1970 quali – a titolo esemplificativo – quelli del personale delle Forze Armate.

Il **D.Lgs. 81/2008** costituisce l'avvio dell'integrale riordino della normativa in materia di prevenzione e protezione di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sul lavoro che si dovrebbe completare nel corso dei dodici mesi successivi, così sostituendo la normativa previgente.

16. Corte Cost., 20 dicembre 1996, n. 399, in *Giur. Cost.*, 1996, 6.
17. Trib. Milano, 1 marzo 2002, commentata da G. DE FALCO in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2002, 7/8, 12.
18. In merito alla tutela della salute dei non fumatori (non solo lavoratori) è importante menzionare il recente accordo del 24 luglio 2003, tra il Ministero della Salute le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano teso ad armonizzare ed uniformare gli strumenti di tutela dal "fumo passivo" nell'ambito dell'autonomia regionale. L'accordo di cui sopra è stato pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* n. 228 del 1° ottobre 2003; v. anche *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro,* 2003, 12, 118.
19. Cass., Lav., 2 gennaio 2002, n. 5, in *Mass. Giur. Lav.*, 2002, 329.
20. T.A.R. Toscana, I, 17 dicembre 2001, n. 1986, in *Foro amm. 2001: fattispecie relativa al cosiddetto "nonnismo".*

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

Sulla struttura originaria del D.Lgs. 81/2008 sono impiantate molte norme di recepimento ed armonizzazione delle direttive dell'Unione Europea in materia di tutela dei lavoratori, parte delle quali da armonizzare con le nostre previgenti disposizioni, quali quelle relative agli agenti chimici di cui al D.Lgs. 25/2002, al lavoro in quota di cui al D.Lgs. 235/2003 (in vigore, quest'ultimo dal 19/07/2005), al lavoro in atmosfere esplosive di cui al D.Lgs. 233/2003, le vibrazioni meccaniche di cui al D.Lgs. 187/2005, il rumore di cui al D.Lgs. 195/06, l'amianto di cui al D.Lgs. 257/2006, i campi elettromagnetici di cui al D.Lgs. 257/2007 ed, infine, le vibrazioni ottiche di cui alla Direttiva 2006/25/CE.

Inoltre, la normativa si compone di discipline di natura regolamentare, subordinate alla legge e cui la legge opera appositi rinvii; tale è il caso del D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177 in materia di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati di cui all'art. 6, comma 8, lett. *c)*, D.Lgs. 81/2008.

Gli elementi essenziali del D.Lgs. 81/2008 sono di diversi ordini:

- sotto il profilo delle norme: il testo valorizza la normativa tecnica, anche di fonte convenzionale, nonché assimila le direttive di prodotto con quelle di utilizzo, proponendo un sistema integrato tra allegati e normativa tecnica cui si attribuisce peculiare valore cogente; inoltre, tende a valorizzare gli elementi di organizzazione dell'attività, nonché l'adozione di modelli organizzativi e, segnatamente, di quelli di cui alle norme UNI INAIL luglio 2001 ed OHSAS 18001:2007. Quest'ultimo sostanzialmente sostituito da quello disciplinato dalla ISO 45001:2018, ancorché il D.Lgs. 81/2008 non ne faccia esplicito riferimento quale presuntiva idoneità esimente *ex* D.Lgs. 231/2001;
- sotto il profilo delle finalità: coniuga la sicurezza psicofisica con quella della regolarità delle posizioni di lavoro (contrasto lavoro nero);
- sotto il profilo di informazione e coordinamento: in continuità con la Legge 123/2007, impone ai dicasteri competenti ed agli specifici comitati di dare impulso alla diffusione della cultura della sicurezza, mentre valorizza i sistemi di qualificazione degli enti e delle imprese;
- sotto il profilo sanzionatorio: rafforza il coordinamento degli organismi di vigilanza ed armonizza il sistema sanzionatorio tra contrasto al lavoro irregolare e prevenzione infortuni, operando distinzioni di

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

gravità nelle violazioni, con la reintroduzione di sanzioni di natura amministrativa, complessivamente elevando le misure sanzionatorie e riordinando l'applicabilità – e la sua esonerabilità – del regime sanzionatorio di cui al D.Lgs. 231/2001 (responsabilità amministrativa delle persone giuridiche).

La Legge 123/07, peraltro, aveva già introdotto nella disciplina prevenzionistica diverse misure, immediatamente precettive (con entrata in vigore il 25/08/2007, salvo alcune, differite al 01/09/2007), sia quale fonte autonoma, sia quali aggiunte e varianti al D.Lgs. 626/1994.

In particolare il D.Lgs. 81/2008 ha precisato i doveri del committente, estendendoli definitivamente a tutta l'attività oggetto dell'appalto, ancorché parzialmente ulteriormente appaltata (subappalto), nonché imponendo la necessità di preventiva determinazione delle misure finalizzate all'eliminazione delle interferenze (elaborazione del DUVRI - **Documento Unico di Valutazione dei Rischi per l'eliminazione delle Interferenze**) ed alla conseguente **determinazione specifica dei costi per la sicurezza da interferenze** [21], nonché l'obbligo per tutti i soggetti coinvolti in attività in appalto o in virtù di lavoro autonomo all'esterno dei locali della propria azienda o struttura, ad esibire una **tessera di riconoscimento**.

Inoltre, in ragione di eventuali violazioni di rilievo (gravi e reiterate) sia in ordine alla regolarità dei rapporti di lavoro che alle misure di prevenzione, il medesimo D.Lgs. 81/2008 ha generalizzato il potere di **sospensione dell'attività della parte d'impresa**, con un oneroso sistema di ripristino di detta attività e, per compensazione, con uno specifico sistema di impugnazione amministrativa caratterizzato da ipotesi di silenzio assenso.

Il D.Lgs. 81/2008, come già avviato dalla Legge 123/2007, ha precisato il **regime di responsabilità amministrativa degli enti *ex* D.Lgs. 231/2001**, estendendolo anche ai reati previsti e punti dagli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni colpose, limitatamente a quelle gravi o gravissime) del codice penale con violazione della normativa antinfortunistica, con sanzioni pecuniarie sino, al massimo e per le fattispecie più gravi, ad un valore pari a mille quote ed interdittive sino, al massimo

21. Determinazione A.V.C.P. 03/2008.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

e per le fattispecie più gravi, ad un anno, ferme restando le sanzioni accessorie, quali l'interdizione dai rapporti con la P.A. ed altre.

Ulteriori misure sono stabilite in ordine al coordinamento dei servizi di vigilanza ed alla istituzione di una **banca dati nazionale**.

1.2. Le particolari esigenze di alcuni Servizi

L'art. 3, comma 2, D.Lgs. 81/2008, con riferimento a determinati servizi [22], ha rinviato alle rispettive Amministrazioni, mediante Decreti

22. Art. 3, comma 2, D.Lgs. 81/2008: *Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, delle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché, relativamente agli schemi di decreti di interesse delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri ed il Corpo della Guardia di finanza, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare; analogamente si provvede per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali. Con i successivi decreti, da emanare entro trentasei mesi* (da ultimo, art. 8, comma 12, D.L. 78/2010 conv. L. 122/2010: *"Al fine di adottare le opportune misure organizzative…. quello di cui all'articolo 3, comma 2, primo periodo, del medesimo decreto legislativo è differito di dodici mesi) dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri competenti, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal presente decreto della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione.*

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

Ministeriali di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica, nonché previa consultazione delle rappresentanze sindacali tradizionali, nonché degli organismi di rappresentanza del personale militare, l'identificazione delle particolari modalità di applicazione delle norme prevenzionistiche in ragione delle particolari esigenze di tali servizi [23].

L'art. 304, comma 3, D.Lgs. 81/2008 ha reso flessibile il termine per l'emissione dei nuovi decreti, statuendo la transitoria validità dei provvedimenti già adottati in virtù dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 626/94 ed alle norme in materia di trasporto ed esercizio navale e ferroviario.

Ne deriva che non ci si trova di fronte a delle deroghe alla legislazione di prevenzione, ma ad una più approfondita identificazione dei campi di applicazione di determinati obblighi specifici.

I doveri di cui al titolo primo del D.Lgs. 81/2008 sono suscettibili di applicazione in qualsiasi ambito lavorativo, non potendo essere particolarmente modificati in ragione delle dedotte particolari esigenze; ciò con due ordini di eccezioni:

- l'identificazione del Datore di Lavoro e di talune altre figure (es. RLS), ma è lo stesso legislatore a consentirne una particolare identificazione nell'ambito delle pubbliche amministrazioni,
- l'identificazione degli organi di vigilanza, che lo stesso art. 13, comma 3, D.Lgs. 81/2008 sembra consentire in senso ampliamente discrezionale per le forze armate e di polizia, nonché per le strutture

23. D.P.R. 90/2010 (Difesa, per le Forze Armate ed, in quanto applicabile, per il Corpo della Guardia di Finanza), D.M. 21/08/2019 n. 127 (Interno, per la Polizia di Stato, il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e gli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza), D.M. 29/08/1997 n. 338 (Giustizia per strutture giudiziarie e penitenziarie), D.M. 06/02/01 n. 110 (Politiche Agricole e Forestali per Corpo Forestale dello Stato fino all'assorbimento del Corpo nell'ambito dell'Arma dei Carabinieri), D.M. 51/2012 (Esteri per rappresentanze diplomatiche e consolari italiane all'estero), D.M. 05/08/98 n. 363 (Università e Ricerca Scientifica per università ed istituti di istruzione universitaria) e D.M. 29/09/98 n. 382 (Pubblica Istruzione per istituti istruzione ed educazione di ogni ordine e grado) indicazioni di dettaglio sulle specifiche disposizioni sono disponibili presso l'Autore, in favore dei soggetti legittimati; parimenti dovrà essere coordinata la normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 298, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

giudiziarie, rinviando ai rispettivi decreti ministeriali per l'identificazione di quelle aree che presentino esigenze analoghe a quelle riservate o segrete di cui alla legge 124/2007.

Le disposizioni ministeriali che hanno identificato tali particolari esigenze, infatti, hanno recato tre tipologie di interventi:

- definizione degli organi di vigilanza interni alla amministrazione stessa, secondo l'ampio margine consentito dal Legislatore,
- identificazione (o ricognizione) di servizi tecnici e sanitari già presenti nella medesima amministrazione, cui sono devoluti i compiti di verifiche e collaudi, a condizione del possesso dei medesimi requisiti prescritti dalla disciplina ordinaria,
- identificazione dei settori di attività ovvero dei luoghi soggetti a discipline peculiari: ad esempio l'impiego dei mezzi operativi da parte delle Forze Armate.

Una particolare applicazione della riserva in favore dei servizi sanitari interni alle forze armate e di polizia, già espressa nella specifica decretazione ministeriale *ex* art. 1, comma 2, D.Lgs. 626/94, [24] riguarda l'identificazione dei soggetti legittimati a svolgere le funzioni di medico competente; infatti, il primo comma dell'art. 38 la lett. *d-bis)*, D.Lgs. 81/2008 estende i requisiti per lo svolgimento di tale funzione, limitatamente all'ambito delle Forze Armate o di Polizia, a medici in possesso di una determinata esperienza (quattro anni), ma non necessariamente delle specializzazioni richieste in via ordinaria.

1.3. La legislazione regionale

Ulteriore fonte normativa è rappresentata dalla **legislazione regionale**, atteso che la modifica del titolo quinto della Costituzione della Repubblica ha introdotto un regime di legislazione concorrente tra Stato e Regioni (e Province Autonome).

24. Interpelli 6/2014 e 11/2014.

Pagine omesse dall'anteprima del volume

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

capitolo 5

I COMPITI DEI PREPOSTI

I compiti dei Preposti sono stati descritti nell'art. 19 D.Lgs. 81/2008, chiaramente distinguendoli da quelli di Datore di Lavoro e Dirigenti, a differenza da quanto era avvenuto nel D.Lgs. 626/1994 ed in tutta la normativa precedente, nella vigenza della quale le distinzioni si dovevano operare in funzione del solo differenziato apparato sanzionatorio.

Il preposto è privo di poteri decisionali e di spesa ed è caratterizzato da compiti prevalentemente di vigilanza e segnalazione e reazione immediata ad eventuali imprevisti [1].

I Preposti dovranno:

1. secondo le loro attribuzioni e competenze:
   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;
   b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adegua-

1. Cass., IV Pen., 30 aprile 2018, n. 18677: …. *in quanto lo stesso, quale direttore del montaggio delle opere prefabbricate (montaggio che la CSM aveva eseguito per conto della Beton Prefabbricati), avrebbe dovuto seguire l'andamento dei lavori di montaggio della struttura e comunicare sollecitamente la necessità di puntellamento della zona a rischio crollo,…*; Cass., IV Pen., 14 maggio 2009, n. 20395, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2009, 9, 117.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

te istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) 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;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

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;

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37 D.Lgs. 81/2008.

5.1. Il coordinamento

Il Preposto ha un ruolo attivo e centrale nella sicurezza; non è, infatti, sufficiente che vengano impartite le istruzioni e le direttive ai Lavoratori, ma occorre anche verificarne le modalità di attuazione, in ragione delle condizioni soggettive dei lavoratori da vigilare, sia sotto il profilo fisico che sotto quello della professionalità [2]; ciò potrebbe realizzarsi anche mediante la predisposizione e lo svolgimento di un piano di controlli, la cui esecuzione sia affidata al Preposto [3].

2. Cass., III Pen., 14 dicembre 2000, n. 13012, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2001, 5, 63 e Cass., IV Pen., 5 luglio 2001, n. 27276, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2001, 11, 134, che hanno affermato la particolare intensità di tale dove nei confronti di un apprendista.
3. Cass., IV Pen., 15 aprile 2010, n. 14504, in *Olympus.uniurb.it, "è immanente alla carica di preposto, quale quella del R., l'onere di controllare il rispetto delle misure di sicurezza e preten-*

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

5.2. Il controllo dei Lavoratori: vigilanza ed informazione di dettaglio

Il dovere di verificare il rispetto delle istruzioni ricevute dai lavoratori permane a carico dei titolari di posizioni di garanzia (datori di lavoro, dirigenti e preposti), pur al cospetto delle maggiori responsabilità gravanti sui Lavoratori, non più semplicemente "resi edotti", ma formati ed informati [4].

La formula del "disporre ed esigere" di cui agli artt. 4 dei D.P.R. 547/1955 e 303/1956 si era evoluta negli obblighi di informazione e formazione di cui agli artt. 20 e 22 D.Lgs. 626/1994 e nel dovere di richiedere l'osservanza di cui all'art. 4 D.Lgs. *cit*.

Con il D.Lgs. 81/2008 [5] detto dovere è stato espressamente qualificato con il termine di "vigilanza", mentre a tale disposizione fa eco quella di cui all'art. 18, comma 3-*bis*, D.Lgs. 81/2008 che ricorda come eventuali eventi lesivi generati dalla violazione dei doveri – tra gli altri – di cui all'art. 19 D.Lgs. cit. (obblighi dei preposti), generino esclusiva responsabilità in capo al relativo soggetto inadempiente (nell'esempio, del preposto).

Si segnala la particolare importanza della necessaria e formale individuazione del Preposto, ad opera del datore di lavoro o del dirigente, affinché sia chiaramente individuata tale figura [6].

---

derne l'osservanza; di dare adeguate istruzioni ai lavoratori esposti a rischi gravi e specifici; nonché controllare le situazioni di rischio ed, eventualmente, adottare misure di emergenza"; Cass., IV Pen., 13 ottobre 2004, n. 40169, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2005, 3, 113; Cass., IV Pen., 17 luglio 2003, n. 29942, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2004, 1, 126; Cass., IV Pen., 5 dicembre 2002, n. 40939, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2004, 2, 103, in tema di non configurabilità della figura del preposto alla stregua del mero possesso di qualifiche formali superiori a quella di altri dipendenti, ma individuabilità dello stesso ruolo tenendo conto delle effettive mansioni disimpegnate dal soggetto (preposto di fatto).

4. Cass., IV Pen., 21 gennaio 2004, n. 1416, in *Panorama normativo*, EPC, 2004, 10.
5. Art. 19, comma 1, lett. *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.*
6. b-*bis*) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso.

In tal senso si può individuare la naturale e prevalente funzione del Preposto, il quale è chiamato ad assolvere al dovere di vigilare a che i lavoratori osservino le misure ed usino i dispositivi di protezione, comportandosi in modo da non creare rischio per sé e per gli altri [7]; ma non solo. Il preposto, inoltre, è chiamato a garantire la comprensione delle direttive del datore di lavoro o dei dirigenti da parte dei Lavoratori, **intervenendo direttamente al fine di modificare eventuali comportamenti non conformi, fornendo anche le necessarie indicazioni** [8]

La giurisprudenza stenta a recepire il nuovo modello partecipativo e di elevata responsabilizzazione dei lavoratori, poiché ancora si pronunzia per la responsabilità del Datore di Lavoro – ovvero dei suoi collaboratori tenuti al controllo dell'operato dei lavoratori (i Preposti) – sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni l'eventuale concorso di colpa del lavoratore [9].

7. Cass., IV Pen., 6 novembre 2009, n. 43966, in *Dejure.giuffrè.it, "Le norme antinfortunistiche non sono dettate soltanto per la tutela dei lavoratori, ossia per eliminare il rischio che i lavoratori (e solo i lavoratori) possano subire danni nell'esercizio delle loro attività, ma sono dettate anche a tutela dei terzi, cioè di tutti coloro che, per una qualsiasi legittima ragione, accedono ai cantieri o comunque a luoghi dove vi sono macchine che, se non munite dei presidi antinfortunistici voluti dalla legge, possono essere causa di eventi dannosi".* Cass., IV Pen., 26 maggio 2004, n. 24055, in *Mass. Giur. Lav.*, 2005., 224.

8. …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 rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza… (Art. 19 D.Lgs. 81/2008).

9. Cass., Lav., 18 febbraio 2004, n. 3213, in *www.altalex.it*, 15.03.04: l'imprenditore è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità e esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

La maggiore responsabilizzazione del lavoratore rispetto alla sicurezza del lavoro, postula la messa in opera di una diversa organizzazione del lavoro, prevista dalla medesima norma, attraverso – da un lato – la programmazione e la procedimentalizzazione dell'obbligo di sicurezza e – dall'altro – attraverso la formazione ed informazione dei lavoratori.

Il Lavoratore, quindi, una volta che sia stato adeguatamente dotato degli strumenti di protezione necessari, di natura individuale, collettiva e conoscitiva (formazione ed informazione), sarà responsabile delle proprie azioni in relazione agli specifici obblighi su di esso gravanti; rispetto delle istruzioni, cura del materiale e segnalazione delle inefficienze costituiscono gli elementi fondamentali di tale nuovo ruolo del lavoratore, rilevante sotto il profilo delle responsabilità conseguenti l'accadimento di eventi lesivi, nonché sotto quello delle contravvenzioni, in ipotesi di mero pericolo [10].

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di sicurezza, posto l'adempimenti dei doveri di formazione, informazione ed addestramento in suo favore, può giungere sino a giustificarne il licenziamento [11].

È già stato attribuito rilievo, da parte della giurisprudenza più accorta, alle concrete modalità di realizzazione degli eventi, in funzione del compimento di attività da parte del lavoratore non incluse in quelle cui era adibito; in tali circostanze, si ipotizza l'imprevedibilità della condotta, idonea ad escludere la responsabilità altrui [12]. Quanto al compimento di condotte gravemente errata, da parte del lavoratore e nell'ambito delle mansioni proprie, parimenti si deve segnalare l'evoluzione della giurisprudenza che tiene conto delle specifiche caratteristiche delle competenze

dell'evento; in senso analogo Cass., IV Pen., 26 settembre 2003, n. 37001, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 335.

10. Cass., III Pen., 18 maggio 1999, n. 6187, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 1999, 12, 90.
11. Cass., Lav., 12 novembre 2013, n. 25392, in *Mass. Giur. Lav.,* 2014, 677.
12. Cass., III Pen., 4 ottobre 2002, n. 33167, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2003, 2, 15; Cass., IV Pen., 28 gennaio 2003, n. 3984, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2003, 5, 14. Cass., Lav., 18 gennaio 2007, n. 8710, in Mass. Giur. Lav, 2007, 634; Cass., Lav., 12 aprile 2007, n. 10085, in Mass. Giur. Lav., 2007, 634. In dottrina, S. VISONÀ, L'obbligo del lavoratore di osservare le regole di prudenza e la sua rilevanza ai fini della responsabilità *ex* art. 2087 c.c., in Mass. Giur. Lav., 2007, 636.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

ed esperienze del lavoratore, degli strumenti a disposizione e dei relativi carichi di lavoro; all'esito dello scrutinio di tali circostanze, la predetta gravemente errata condotta del lavoratore interrompe il nesso di causalità con il dovere di controllo e, conseguentemente, non genera responsabilità in capo al preposto e/o al dirigente e/o al datore di lavoro [13].

Quanto al controllo, la Suprema Corte attribuisce particolare rilevanza, ai fini dell'accertamento della responsabilità omissiva del Datore di Lavoro, alla consapevolezza di quest'ultimo delle modalità operative non consentite poste in essere dal lavoratore: al Datore di Lavoro non si richiede l'espletamento di una sorveglianza continua ma certamente si richiede di intervenire ad interrompere qualsiasi modalità operativa non consentita di cui sia venuto a conoscenza o sia da esso conoscibile [14].

In tal senso, solo nelle pronunzie più recenti, l'affermazione della responsabilità datoriale postula il rigoroso accertamento della concreta consapevolezza del datore di lavoro dell'inosservanza da parte del lavoratore delle disposizioni in materia; in particolare viene escluso che la mera abitualità della condotta del lavoratore sia *ex se* sufficiente a denotare l'assenza di controllo datoriale [15], dovendosi dar prova di una concreta conoscibilità da parte dei quest'ultimo [16].

5.3. Il divieto di esposizione a pericolo grave ed immediato ed il diritto del Lavoratore di allontanarsi dal posto ovvero da una zona pericolosa

Il Datore di Lavoro, i Dirigenti (art. 18, comma 1, lett. *m)*) ed i Preposti (art. 19, comma 1, lett. *e)*) hanno il divieto di esporre i lavoratori a situazioni di pericolo grave ed immediato.

13. Cass., III Pen., 3 marzo 2016, n. 8883.
14. Cass., IV Pen., 28 gennaio 2003, n. 3970, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2003, 6, 103; *idem*, 7 aprile 2003, n. 16031 e n. 16051, *ibidem*, 2003, 7-8, 107.
15. Cass., IV Pen., 12 luglio 2005, n. 25235, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2005, 10, 114.
16. Corte App. Trieste, Pen., 28 gennaio 2010: "… indipendentemente dalla esistenza o meno della figura del preposto – la cui specifica competenza è quella di controllare l'ortodossia antinfortunistica dell'esecuzione delle prestazioni lavorative per rapporto all'organizzazione dei dispositivi di sicurezza – il datore di lavoro risponde dell'evento dannoso laddove si accerti che egli abbia omesso di rendere disponibili nell'azienda i predetti dispositivi di sicurezza..

Pagine omesse dall'anteprima del volume

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

CONTENUTI DIGITALI

Seguendo le indicazioni riportate all'inizio del libro potrà scaricare gratuitamente i documenti riportati nel seguente elenco:

Normativa e giurisprudenza di riferimento

- D.P.C.M. 21 gennaio 2022.
- Nota INL, 11 gennaio 2022, prot. 29.
- Atto di Indirizzo del Ministero delle Infrastrutture, dei Trasporti e della Mobilità sostenibile, 4 gennaio 2022.
- INL, Circolare 9 novembre 2021, n. 3.
- Decreto interministeriale 3 settembre 2021.
- Decreto interministeriale 2 settembre 2021.
- Decreto interministeriale 1 settembre 2021.
- Legge 4 agosto 2021, n. 116.
- Decreto Ministeriale 25 giugno 2021, n. 143.
- Decreto Ministeriale 21 agosto 2019, n. 127.
- Decreto ministeriale 25 gennaio 2019.
- Decreto Interministeriale 22 gennaio 2019.
- Decreto Ministeriale 7 marzo 2018, n. 49.
- Linee Guida ANAC n. 3 (11 ottobre 2017).
- Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, 1 giugno 2017 n. 3.
- Legge 22 maggio 2017 n. 81.
- Accordo 7 luglio 2016.
- Delibera della Giunta Regione Piemonte 26 ottobre 2015, n. 29-2328.
- Linee guida per la stima dei costi della sicurezza nei contratti pubblici di forniture o servizi 19 settembre 2015.
- Cass., Pen. SS.UU., 18 settembre 2014, n. 38343.
- Deliberazione della Giunta regionale Toscana 9 dicembre 2013, n. 1065.
- Decreto Interministeriale 6 marzo 2013.
- Decreto Interministeriale 30 novembre 2012.

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

- Documento 28 novembre 2012 - Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro Comitato 9 – Sottogruppo "Agenti Chimici".
- Parere motivato 21 novembre 2012 – Infrazione n. 2010/4227.
- Accordo 25 luglio 2012, n. 153.
- Linea guida per il settore della musica e delle attività ricreative del 7 marzo 2012.
- Accordo 22 febbraio 2012.
- Accordo 21 dicembre 2011.
- Accordo 21 dicembre 2011.
- Commento agli Accordi della Conferenza Stato, Regioni e Provincie Autonome del 21 dicembre 2011.
- Lettera Circolare 11 luglio 2011, n. 15816.
- Circolare 30 giugno 2011 della Commissione Permanente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Accordo interconfederale 9 giugno 2008.
- D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.
- Determinazione 5 marzo 2008 n. 3.
- Legge 3 agosto 2007 n. 123.
- Determinazione 28 luglio 2004, n. 13.
- Circolare 3 dicembre 2003 n. 39 Prot. n. 22522/rla/195.
- Circolare n. 71/2003.

Schede degli adempimenti in azienda

1. Valutazione dei rischi.
2. Ambienti sospetti di inquinamento e confinati.
3. Contratto di appalto o contratto d'opera.
4. Dispositivi di protezione individuale.
5. Piano di emergenza.
6. Videoterminali.
7. Ascensori.
8. Sicurezza degli impianti.
9. Impianti elettrici di messa a terra.
10. Attrezzature di lavoro.

Domande e risposte (una selezione di quesiti inviati a ***www. insic.it*** "il sito professionale per gli specialisti della sicurezza" al quale gli autori hanno dato risposta).

Pagine tratte da www.epc.it - Tutti i diritti riservati

Domande e risposte sulle attrezzature di lavoro (una selezione di quesiti inviati a ***www. insic.it*** "il sito professionale per gli specialisti della sicurezza" al quale gli autori hanno dato risposta).

Altra documentazione

- Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro (Accordo siglato da CES – sindacato Europeo; UNICE – "confindustria europea"; UEAPME – associazione europea artigianato e PMI; CEEP – associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale).
- Regolamento inerente le particolari esigenze delle organizzazioni di volontariato che operano nel settore della Protezione Civile e per le Cooperative Sociali (Decreto interdirettoriale 13 aprile 2011).
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito del Ministero della Pubblica Istruzione.
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito delle Forze Armate, del Corpo della Guardia di Finanza e del Corpo delle Capitanerie di Porto/Guardia Costiera (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente) D.Lgs. 66/2010 e D.P.R. 90/2010.
- Salute e Sicurezza del Lavoro nell'ambito delle Organizzazioni di Volontariato che operano nel settore della Protezione Civile e delle Cooperative Sociali (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente).
- Salute e Sicurezza del Lavoro nell'ambito delle rappresentanze diplomatiche all'estero D.M. 16 febbraio 2012, n. 51.
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito delle strutture sanitarie (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente).
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito delle università e degli istituti universitari (il Preposto, Il Datore di Lavoro ed il Dirigente) D.M. 5 agosto 1998, n. 363 (Ministero della Università e della ricerca scientifica e tecnologica).
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito della Polizia di Stato e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente) Decreto 14 giugno 1999, n. 450 (Interni).
- Scheda per la valutazione dei rischi in azienda ospedaliera.
- Questionario per i lavoratori sui rischi specifici derivanti dall'attività lavorativa e dall'uso di VDT.
- Schema per la designazione del RSPP.
- Schema per la nomina del preposto.
- Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (INAIL 2017).