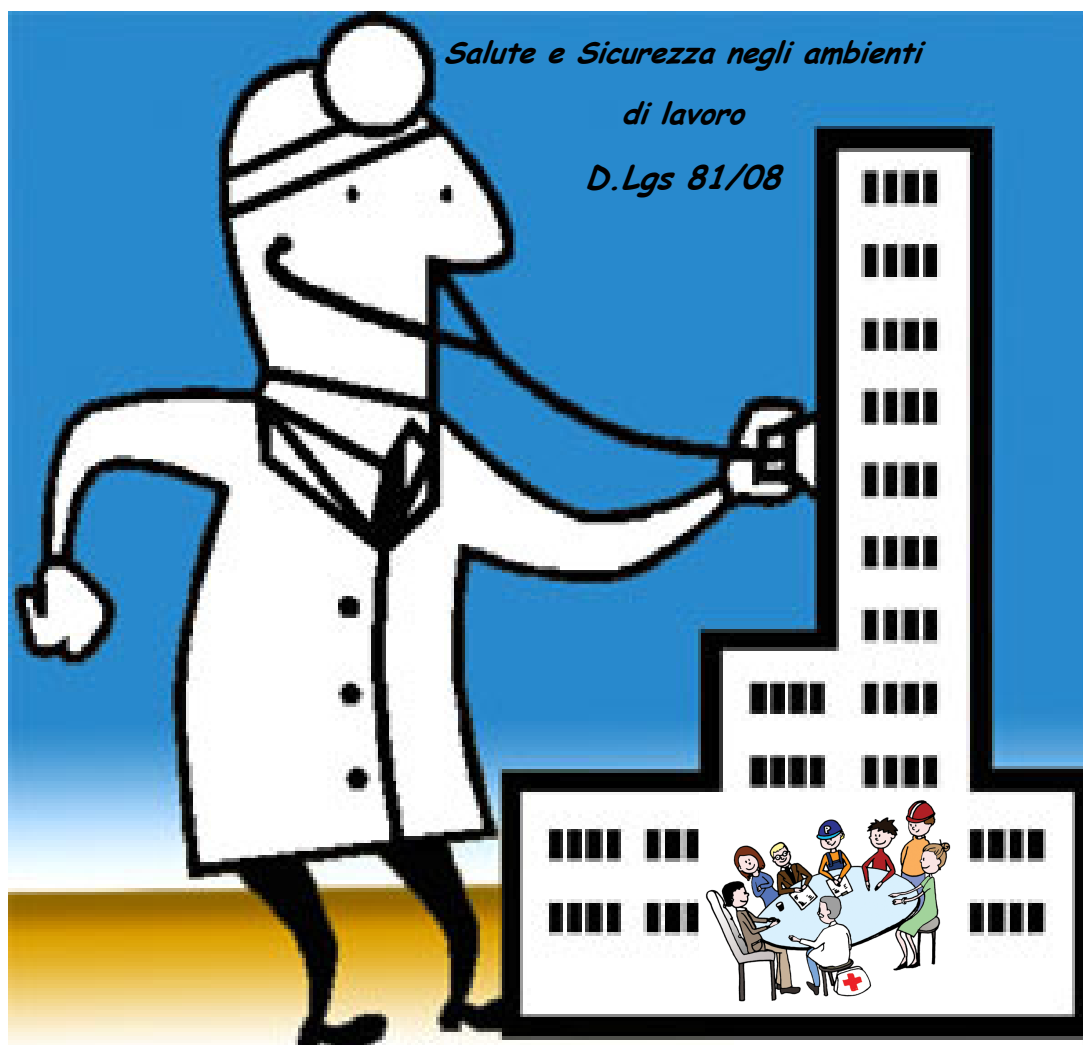




Azienda Sanitaria Locale Bari



Manuale per Dirigenti e Preposti sulla sicurezza negli ambienti di lavoro della ASL BARI

A cura del Servizio Prevenzione e Protezione

Dott. De Simone Michele ASPP

Dott.ssa Gianfrate Daniela ASPP

Indice

I SOGGETTI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE SECONDO IL D.L.GS. 81/08 e

s.m.i.: GLI OBBLIGHI E LE RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI..... 6

Il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti: la ripartizione degli oneri prevenzionistici
all'interno della gerarchia aziendale.....6

Il lavoratore: ruolo e obblighi.....17

Profili di responsabilità.....21

IL DIRIGENTE E IL PREPOSTO NEL DIRITTO PENALE DEL LAVORO: CRITERI

IDENTIFICATIVI, RUOLO, OBBLIGHI E RESPONSABILITA' 24

Dirigenti e preposti: aspetti generali24

La figura del dirigente nel diritto penale del lavoro28

La posizione antinfortunistica del dirigente (a prescindere da incarichi formali e poteri spesa).30

I criteri di identificazione della figura del dirigente.....33

La figura del preposto nel diritto penale del lavoro35

L'attività svolta dal preposto: il contenuto degli obblighi di sovrintendere e vigilare.36

L'applicazione del principio di effettività nell'individuazione del preposto39

Le responsabilità del preposto41

La formazione dei preposti.....51



Azienda Sanitaria Locale Bari

Direzione Generale
Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale

PRESENTAZIONE

Gli strumenti attraverso i quali è possibile perseguire la sicurezza dei lavoratori sono da un lato l'analisi e la valutazione dei rischi dall'altro l'adozione di idonee misure di prevenzione e protezione finalizzate alla riduzione e/o eliminazione dei rischi cui i lavoratori sono soggetti. Il compito di valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori in relazione alla natura dell'attività lavorativa, alle attrezzature di lavoro, alle sostanze o preparati chimici impiegati, alla configurazione dei luoghi di lavoro, è stato attribuito dalla normativa vigente al Datore di Lavoro.

Il Datore di Lavoro, sulla base della suddetta analisi, elabora il Documento di Valutazione del Rischio come previsto dall'articolo 28, comma 2, del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. evidenziando in una specifica sezione del documento denominata "Piano delle Misure di Miglioramento" le "non conformità", i corrispondenti interventi di adeguamento necessari per il ripristino delle condizioni di sicurezza e, in attesa che gli stessi vengano realizzati, le misure di prevenzione e gli interventi transitori da attuare per garantire l'equivalente livello di sicurezza.

Il presente documento costituisce un'appendice di approfondimento rispetto alle indicazioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi in relazione alle Misure di Prevenzione Organizzative da applicare per il rispetto delle condizioni di igiene e sicurezza dei lavoratori.

Il principale obiettivo del presente lavoro è fornire gli elementi basilari della normativa vigente in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro sanitari e di rendere agevolmente disponibili ai Dirigenti ed ai Preposti della ASL di Bari, nozioni fondamentali per migliorare le condizioni in ambito lavorativo (come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), nel rispetto della tutela dell'operatore sanitario e dell'ambiente sanitario, nel contesto di una realtà aziendale di estrema rilevanza come è la ASL BARI.

Il **SPPA** (Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale), previsto dall'art. 31 del D. Lgs 81/2008, è deputato al coordinamento delle attività di studio ed applicazione delle normative concernenti i programmi di prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro; effettua la valutazione dei rischi, l'elaborazione delle misure preventive e protettive e la stesura del

programma di attuazione degli interventi di miglioramento; collabora per fornire le informazioni relative alla sicurezza e per proporre adeguati programmi di formazione e informazione ai lavoratori e per mantenere aggiornata la conoscenza generale delle problematiche esistenti nelle varie strutture inerenti la sicurezza e la salute.

Il **RSPP** (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione), è la persona designata dal Datore di Lavoro in possesso d'attitudini e capacità adeguate, ha la funzione di coordinare il Servizio.

L'**ASPP** (Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione) coadiuva il RSPP negli adempimenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Collabora all'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi, all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e alla predisposizione delle attività di informazione, formazione e addestramento in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale è collocato tra i servizi speciali, alle dirette dipendenze del Datore di Lavoro (Direttore Generale della ASL BA), in conformità alla normativa vigente, gerarchicamente e funzionalmente.

Il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, inoltre, è impegnato anche nelle attività di:

- redazione dei Piani di Emergenza ed Evacuazione in collaborazione con il Responsabile del Servizio Gestione Antincendio (RSGA), vedi DM 3/15;
- consulenza e pareri per la sicurezza alle varie strutture aziendali;
- individuazione di metodologie per lo sviluppo del sistema sicurezza integrato con i sistemi qualità dell'Azienda.

Secondo quanto disposto dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e l'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011, al personale dipendente, deve essere garantita una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e di sicurezza dal parte del Datore di Lavoro.

I SOGGETTI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE SECONDO IL D.L.GS. 81/08 e s.m.i.: GLI OBBLIGHI E LE RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Il datore di lavoro, i dirigenti ed 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. 17c. 1 lett. a) e 28 c. 2 lett. d) del D.Lgs. n.81/08 e s.m.i.) richiede il coinvolgimento attivo e operante nonché 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,

interiorizzazione e soprattutto concreta attuazione dei principi tecnico-culturali della prevenzione, della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

In questo contesto normativo 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 c. 1 lett. b) e 18 del D.Lgs. 81/08 pongono come perno dell'obbligo antinfortunistico il datore di lavoro, che (come frequentemente avviene nelle prassi aziendali), 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 all'attribuzione delle funzioni sia accompagnata da poteri reali ed affidata a persona idonea a quella particolare funzione.

Di conseguenza, se la persona incaricata di determinati compiti, corrispondenti agli obblighi che su essa gravano ex lege, si dimostra incapace di svolgere adeguatamente l'incarico o il compito strettamente connesso alla sua funzione, il delegante (datore di lavoro: Presidente, Amministratore Delegato, ecc.) o comunque l'incaricante risponderà direttamente della mancata esecuzione di quanto delegato, per aver designato una persona inadatta (culpa in eligendo) o per non aver vigilato sulla corretta esecuzione dei compiti delegati (culpa in vigilando - art. 16 c. 3D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Ferma restando l'eventuale responsabilità concorsuale del delegato o incaricato negligente e/o inadempiente.

Il dirigente al quale fosse stato delegato (o comunque incaricato nell'ambito delle normali funzioni dirigenziali) 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, se l'attuazione degli obblighi richiedeva un intervento di tipo economico.

Peraltro nella maggior parte dei casi pratici l'attuazione delle misure di sicurezza richiede solamente atti di tipo organizzativo, normalmente per definizione, rientranti nei poteri ordinari dei dirigenti aziendali. In tali casi il dirigente risponde delle sue omissioni in ogni caso, a prescindere dalla disponibilità economica.

In difetto di mezzi economici dunque risponderà per la parte che lo riguarda: 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 e controllare** che i lavoratori usino i mezzi di sicurezza e di protezione individuale messi a loro disposizione e rispettino le regole aziendali di sicurezza, e devono segnalare le eventuali situazioni pericolose ai propri superiori. La mancata vigilanza o segnalazione possono rendere il preposto responsabile di un infortunio sul lavoro, anche in concorso con il dirigente e il datore di lavoro .

L'obbligo di sicurezza riguarda tutto l'ambiente di lavoro, non solo l'attività lavorativa, quindi 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 delle figure della linea gerarchica aziendale** nel luogo di lavoro prevista dal legislatore è così articolata:

- Parte dall'obbligo 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 (capi laboratorio, capireparto, capiturno, assistenti di linea, capi ufficio, supervisori, capomacchina ecc..., tutte le figure dotate di una reale supremazia sui 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"
 - a. 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;
 - b. rende edotti i lavoratori dei rischi cui sono soggetti; vigila sull'uso dei dispositivi di sicurezza individuali;
 - c. verifica se, nelle fasi di produzione, si presentino rischi imprevisti e prende le opportune cautele;
 - d. 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. Pen., Sez. III, sent. n. 1142 del 27/01/1999);
- Coinvolge infine in maniera diretta e penalmente sanzionata gli stessi lavoratori che sono direttamente responsabili della sicurezza propria e di quella 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 oggi l'articolo 20 comma 2 lett. b) del D.Lgs. n. 81/2008 (Cass. Pen., Sez. VI, sent. del 23 gennaio 1979, Morana).

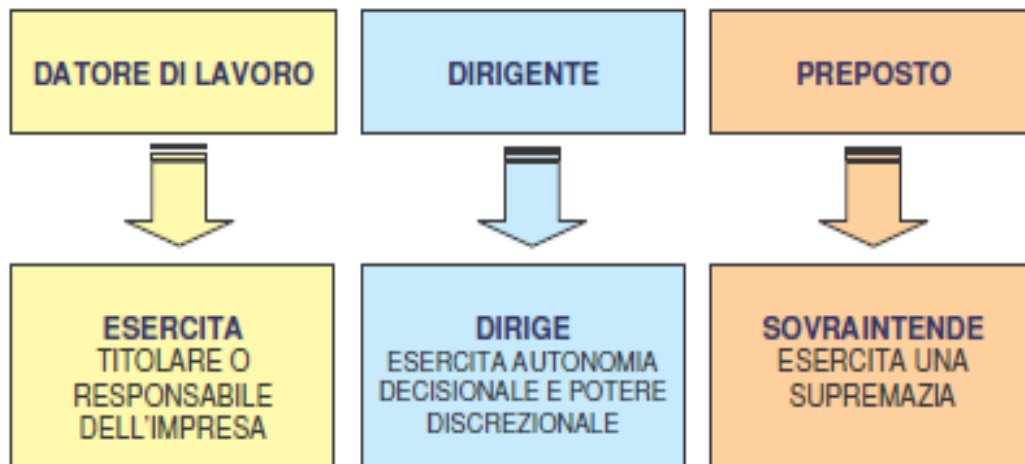
E' dunque vero che "in materia di sicurezza, la mentalità del non compete a me e comunque ci sta pensando qualcun altro è contraria a ciò che il legislatore pretende ponendo anche specifici precetti normativi" (Tribunale ordinario di Milano, Sez. IV Pen., sent. del 13 ottobre 1999, Pres. Martino): in 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 (Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 11351 del 31 marzo 2006) è in tal senso esplicita: "la stessa formulazione della norma C.,) consente di ritenere che il legislatore abbia voluto rendere i dirigenti e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche iure proprio, prescindendo dalla eventuale delega".

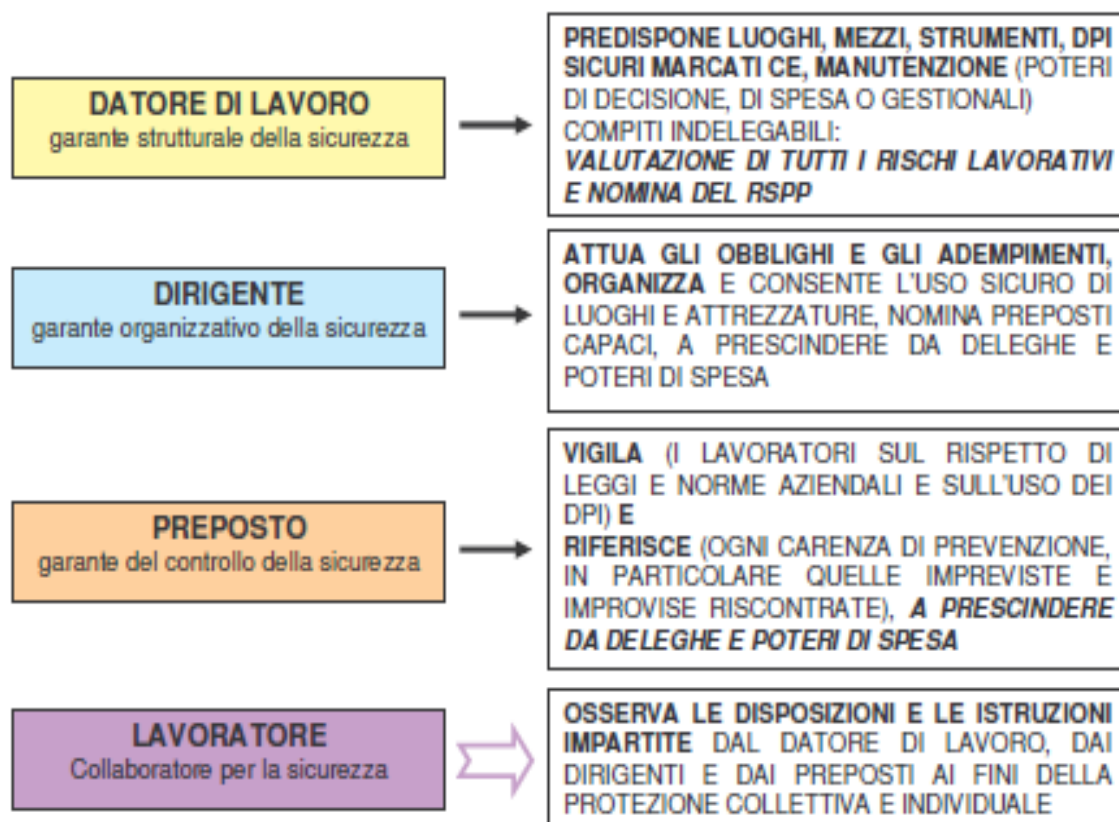
Gli obblighi generali dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti sono dettati, oltre che dall'art. 2 comma 1 lettere b), d) e) e dagli articoli 17, 18 e 19 del D. Lgs. n. 81/2008, dall'art. 2087 cod. civ. Il datore di lavoro, in particolare, deve innanzitutto aver cura del lavoratore, come fattore 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 psicofisica 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".

LA RIPARTIZIONE DEGLI ONERI PREVENZIONALI



ATTRIBUZIONI E COMPETENZE (Art. 2 lett. b), d), e) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.)



Il 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 "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.

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."

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 altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi riferiti.

Il datore di lavoro per la sicurezza, come si legge in numerose deleghe, non esiste, bensì esiste il massimo vertice aziendale, che ha il potere finale di decisione e spesa e che è l'autentico datore di lavoro. Al più vi sarà uno o più delegati del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs. 81/08: 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".

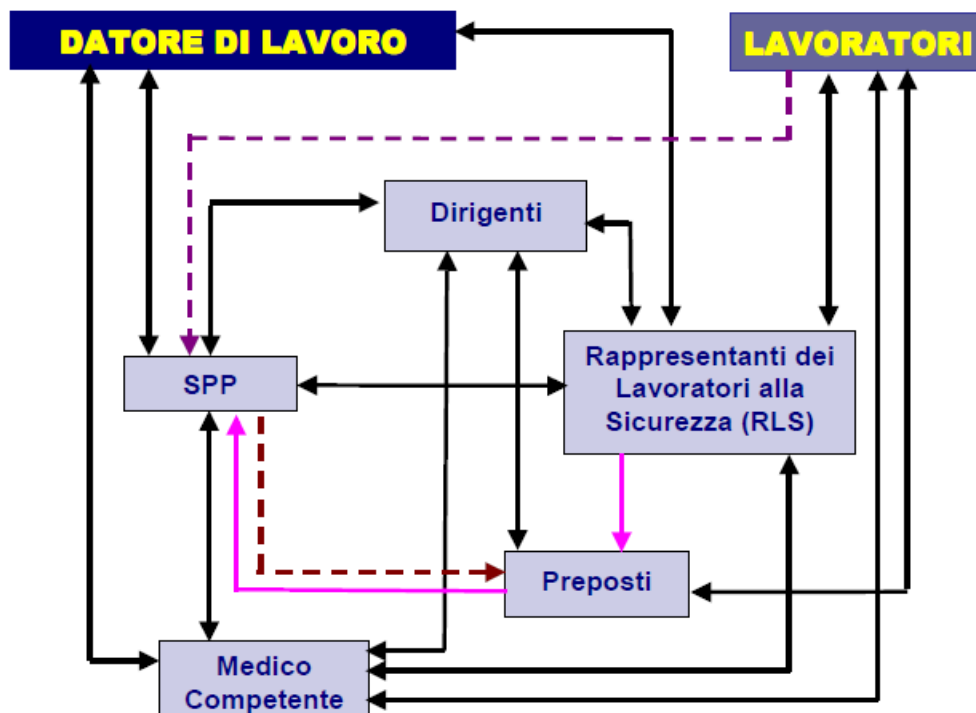
La decisione è in linea con la giurisprudenza di questa Corte (v. tra le altre, Sez. 4^a, 11 luglio 2002, Macola ed altro) secondo la quale nel caso di imprese gestite da società di capitali, gli obblighi concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro gravano sui tutti i componenti del Consiglio di amministrazione" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 11 dicembre 2007 n. 6280).

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, poiché 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.

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" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 6 aprile 1979; Cass. Pen., Sez. IV, sent. 30 marzo 1965).

Flussi relazionali introdotti con il nuovo assetto normativo

0



L'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi lavorativi ed elaborare il DVR ai sensi degli artt. 28 e 29 D.Lgs. 81/08



La valutazione dei rischi così come prevista e regolata dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. allarga il campo: il datore di lavoro, per metterla a punto, dovrà considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, inclusi nuovi rischi oggi definiti normativamente.

In particolare, dovrà tener conto dei rischi legati alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi e, con decorrenza dell'obbligo a partire dal 16 maggio 2009, dovrà valutare i rischi da stress lavoro-correlato ed elaborare un documento avente data certa (articolo 28 C. 1 D.Lgs. 81/08 in

comb. disp. art. 32 D.L. 30 dicembre 2008 n. 207).

Tra le novità più rilevanti previste dal decreto n. 81/08 in materia di valutazione dei rischi vi sono indubbiamente le previsioni contenute nelle lettere d) ed f) del comma 2 dell'articolo 28.

Ai sensi di tali disposizioni, infatti, il documento di valutazione dei rischi deve contenere:

- "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" (lett. d);
- "l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento" (lett. f).

La lettera d) richiede in sostanza che dal documento emerga l'organigramma della sicurezza al completo, il "chi fa che cosa" per la concreta adozione e attuazione delle misure di prevenzione e protezione, laddove quel "chi" dovrà essere rappresentato unicamente da soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.

Si noti che il legislatore richiede qui il possesso in capo a tali soggetti - oltre che di poteri - di adeguate "competenze"; dunque non richiede solo la formazione, l'addestramento, l'esperienza ecc..., ma direttamente il risultato di tali caratteristiche specifiche, che è l'acquisizione di una competenza, di un saper fare in maniera adeguata.

La lettera f), poi, richiede che il datore di lavoro, ovviamente con la collaborazione dell'RSPP (ex art. 33), faccia una sorta di "analisi delle competenze" (per usare un linguaggio mutuato dalla qualità) al fine di identificare il livello minimo di capacità professionale (riconosciuta), esperienza (specifica), formazione e addestramento (adeguati) che deve possedere un lavoratore esposto a rischi specifici derivanti da una certa mansione.

Un'altra rilevante novità in materia di valutazione dei rischi è poi rappresentata all'introduzione dell'articolo 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i..

Esso introduce nuove modalità per svolgere la valutazione dei rischi, che variano in base al numero dei lavoratori. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti e che non presentano particolari profili di rischio potranno seguire una procedura standardizzata, che deve essere stabilita da un decreto interministeriale. Nell'attesa, per le aziende fino a 10 dipendenti è sufficiente l'autocertificazione e per le aziende fino a 50 dipendenti si applicano le regole ordinarie (articolo 29).

Conclusivamente, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, il datore di lavoro (che esercita le attività regolate da tale decreto, ovvero quelle alle quali sono addetti "lavoratori e lavoratrici, subordinati, nonché i soggetti ad essi equiparati" ai sensi dell'art. 2 c. 1 lett. a) dello stesso) deve valutare, "anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro", "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi " ed elaborare un documento "avente data certa".

Per quanto concerne la data certa (richiesta dal D.Lgs. 81/08, oltre che per il documento di valutazione dei rischi a partire dal 16 maggio 2009, anche per la delega ex art. 16 sin dall'entrata in vigore del decreto 81) occorre riferirsi all'articolo 2704 del codice civile ("Data della scrittura privata nei confronti dei terzi).

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 28, come già in parte anticipato, il documento di valutazione dei rischi 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;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate 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;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento".

Nella Relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 81/2008 si chiarisce che "si è scelto di dedicare una specifica Sezione (la n. II) nell'ambito del Titolo I alla regolamentazione della valutazione dei rischi, adempimento di assoluta centralità per garantire l'effettività delle tutele in ogni ambiente di lavoro.

L'articolo 28, pertanto, impone, al comma 1, al datore di lavoro di considerare "**tutti i rischi**" (in tal senso già l'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626) per la salute e sicurezza dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress da lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Gli esiti di detta valutazione confluiscono nel documento di valutazione dei rischi di cui al comma 2; nel quale è contenuta l'eventuale individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici. Tale ultima previsione si impone in virtù della considerazione che talune lavorazioni particolarmente pericolose non possano essere affrontate se non da prestatori di lavoro esperti e inseriti stabilmente nell'ambiente di lavoro".

In ogni caso la valutazione dei rischi lavorativi non può mai essere parziale e inadeguata, ma deve comprendere tutti i rischi esistenti in azienda, siano o non siano normati legislativamente; in particolare la valutazione dei rischi ex artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (che ha sostituito l'analoga prescrizione dell'art. 4 D.Lgs. n. 626/94) è finalizzata alla "individuazione di tutti i fattori di rischio esistenti in azienda e delle loro reciproche interazioni, nonché la valutazione della loro entità, effettuata, ove necessario, mediante metodi analitici o strumentali" (Circ. Min. Lav. prot. n. 102/95 del 7 agosto 1995).

Il documento di valutazione dei rischi, conformemente alla più ampia funzione prevenzionistica e gestionale prevista dal nuovo art. 28 D.Lgs. n. 81/2008, dovrebbe svolgere le seguenti funzioni e quindi rappresentare:

- uno strumento di pianificazione della prevenzione;
- un mezzo per favorire l'interazione tra i soggetti incaricati dell'attività di prevenzione e le funzioni aziendali;
- un mezzo per l'esplicitazione, da parte del datore di lavoro nei confronti degli organi di vigilanza, delle misure di prevenzione adottate e/o previste per l'azienda in relazione ai rischi individuati.

In particolare il documento non deve essere generico, deve indicare criteri e metodi adottati per l'analisi di ogni tipologia di rischio, contestualizzando tale analisi alle fasi di lavorazione, alle mansioni ed ai lavoratori esposti ai rischi. Deve considerare i rischi specifici per le lavoratrici ed i lavoratori, deve contenere riferimenti alle specifiche valutazioni previste dalle norme (quali ad esempio lavoratrici gestanti, agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni,

rischio incendio), in rapporto anche ad eventuali disposizioni contenute nel piano sanitario redatto dal medico competente.

Il documento indica gli "attori" coinvolti nel processo di valutazione; indica cioè come sono stati coinvolti i responsabili, i preposti, i lavoratori, R.S.P.P., R.L.S., Medico competente; in quali fasi e con quali modalità queste figure hanno partecipato al processo di valutazione.

E' importante che il documento di valutazione descriva l'organizzazione aziendale per la gestione delle attività di prevenzione.

Nella fase di stima dell'esposizione ai rischi individuati, il documento deve considerare l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione e protezione già introdotte dal datore di lavoro. Si analizzeranno le cause e circostanze di ciascuno dei rischi indicando le misure tecniche, organizzative e procedurali per contenerli al livello più basso possibile e/o ridurli, con interventi programmabili nel tempo, in una logica di miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori. Gli orientamenti comunitari indicano l'utilità di separare i rischi individuati in due categorie:

- rischi ben noti per i quali si identificano prontamente le misure di controllo
- rischi per i quali è necessario un esame più attento e dettagliato.

Pertanto se si individua un rischio certo per la sicurezza e la salute dei lavoratori e/o quando tale rischio è riferibile alla mancata messa in atto di quanto previsto dalla normativa, le misure di tutela e di messa a norma dovranno essere attuate immediatamente senza acquisire ulteriori elementi valutativi.

Per gli altri rischi invece si dovrà applicare un sistema più attento di valutazione per esprimere il giudizio di rilevanza e per definire gli interventi per la loro riduzione programmabili nel tempo.

Il documento di valutazione deve indicare le azioni che il datore di lavoro intende attuare per migliorare i livelli di prevenzione in azienda in riferimento ai rischi individuati.

Il documento deve contenere il programma di miglioramento, "indicando i tempi di attuazione degli interventi programmati".

Il lavoratore: ruolo e obblighi



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 (quali 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 e salute dei lavoratori contenute nel 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 domestici e familiari.

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; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; 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. 626/94 (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. 547155 ("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 sono ora inseriti anche i volontari ("il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della protezione civile; 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 contenente gli 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. In caso di violazione di questo obbligo, il lavoratore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro (articolo 20 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Il lavoratore deve partecipare ai programmi di formazione organizzati dal datore di lavoro, altrimenti rischia la sanzione penale dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda da 200 a 600 euro.

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 dell'ormai abrogato D.Lgs. 626/94).

Si registra inoltre la novità contenuta nell'articolo 4 del D.Lgs. n.81/08, 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, ecc...), 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).

Una interessante sentenza della cassazione (Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 6187 del 18 maggio 1999) 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. 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" (Cass. Pen., Sez. V, sent. del 10 ottobre 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.)" (Dubini-Molfese, Salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, Ed. Simone, 1998, p.179).

E infatti "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, sent. del 13 luglio 1990 n. 0272, 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. Pen., Sez. IV, ud. 5 febbraio 1979 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. Pen., Sez. VI, sent. del 1° marzo 1978, in causa Motti).

L'art. 6 comma 1 lettere b) e c) dell'ormai abrogato 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 le 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" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. del 20 maggio 1987; Cass. Pen., sent. n. 1250 del 1988. Conforme: Cass. Pen., Sez. IV, sent. 11 ottobre 1984; Cass. Pen. 1986, 816 (sm.)); "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. 20 del D.Lgs. 81/08 (e prima di esso l'abrogato art. 6 D.P.R. 547/55, seguito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 626/94) 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., sent. del 10 giugno 1969): "la norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994 [sostituita ora 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. Pen., sent. del 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, e deficienze e le conseguenti situazioni di pericolo" (Pretura di Torino, sent. del 9 giugno 1984, Riv. giur. lav. 1985, IV, 648. Conforme a Cass. Pen., Sez. IV, sent. del 28 gennaio 1981, Cass. Pen. 1982, 1061 (V. Casi e Questioni, Ipsoa, 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 e così via.

Profili di responsabilità



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 ponte a impreviste evenienze ...". (Cass. Pen., Sez. IV, ud. 30 gennaio 1979, in causa Rettondini).

La giurisprudenza della Cassazione ritiene da tempo che "l'imprudenza del lavoratore, di per sé, non determina l'esclusione della responsabilità dell'imprenditore, a meno che non possa considerarsi una causa sopravvenuta, sufficiente da sola a determinare l'evento" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. del 7 novembre 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. Pen., Sez. III, sent. del 21 giugno 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 perché questo è da riferirsi alla prima e immediata condotta" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. del 25 settembre - 10 dicembre 2001 n. 44206, Pres. Lisciotto, PG conforme, Intrevado ed altri).

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. Del 6 marzo 2001, dr. Capozzi).

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, sent. n. 2422 del 5 giugno 1997, Pres. Chiarolla, Est. Nunziata).

La professionalità del lavoratore e la chiara segnalazione del rischio possono scriminare la responsabilità dei superiori gerarchici; infatti "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, sent. n. 5893 del 13 febbraio 2001).

Inoltre, per quanto riguarda il 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. distaccata di Rho, ud. 25 aprile 1993, sent. n. 204, Dott. Fieconi).

Secondo la Suprema Corte, poi, "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 ininfluente il contenuto delle disposizioni del datore di lavoro (...), in relazione causale con l'evento, quando la condotta antigiuridica e colpevole del lavoratore sia inserita nella sequenza causale fino ad essere da sola idonea a determinare l'evento stesso" (Cass. Pen, Sez. IV, sent. n. 37248 del 7 novembre 2002).

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, si 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, sent. del 27 ottobre 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 la cassazione (Cass. Pen., sent. del 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. Pen., sent. del 22 settembre 2000 n. 9950).

IL DIRIGENTE E IL PREPOSTO NEL DIRITTO PENALE DEL LAVORO: CRITERI IDENTIFICATIVI, RUOLO, OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

Dirigenti e preposti: aspetti generali



Il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 all'articolo 2 definisce in modo assai più ampio e adeguato rispetto alla normativa precedente le figure cruciali del dirigente e del preposto (oltre che al datore di lavoro e del lavoratore), anche sulla scorta della giurisprudenza consolidatasi nell'arco degli ultimi decenni. L'articolo 2 comma 1 definisce poi - e su questo concentreremo la nostra attenzione in questo capitolo - le figure di dirigente e preposto, fornendo i criteri fondamentali per identificare tali

figure, se esistenti, che derivano da una "fotografia" della gerarchia aziendale effettiva.

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 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 ufficio, il responsabile di laboratorio, il capo reparto, il capo cantiere, il capo squadra ecc... Si presuppone cioè un ordine gerarchico; è corretto ritenere preposto chi è inquadrato ad un certo livello in azienda, tale per cui egli 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 è sancito in modo inequivocabile dall'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.:

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

L'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 individua gli obblighi di datore di lavoro e dirigenti, vale a dire, come si è già avuto modo di osservare, gli obblighi delegabili da parte del datore di lavoro e/o obblighi 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 medesimo decreto definisce in modo dettagliato e sanzionato gli obblighi del preposto, nei limiti della normale mansione svolta, a prescindere da investiture formali di alcun tipo, prevedendo che "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;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate 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' articolo 37."

Le sanzioni per il preposto sono specificate all'articolo 56 ("Sanzioni per il preposto - così come modificato dal D.Lgs. 106/09):

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 fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lett. a), e), f);
- b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la - violazione dell'articolo 19, comma 1, lett. b), d), g);

Secondo il disposto dell'articolo 37 comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008, poi, "i preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione".

Oltre alle norme su citate, il decreto contiene importanti riferimenti all'informazione e alla formazione dei dirigenti e dei preposti, quali quelli contenuti nell'art. 15 (misure generali di tutela), nell'art. 18 (obblighi di datore di lavoro e dirigenti) e nell'art. 35 (riunione periodica).

Secondo la nota prot. 152877 del 11.08.205 nella Asl Bari i dirigenti sono i seguenti:

1	Direttore Generale ASL BA
2	Direttore Sanitario ASL BA
3	Direttore Amministrativo ASL BA
4	Direttore Area Gestione Patrimonio
5	Direttore Area Gestione Risorse Finanziarie
6	Direttore Area Gestione Risorse Umane
7	Direttore Area Gestione Tecnica
8	Direttore Area Servizio Farmaceutico
9	Direttore Area Servizio Socio Sanitario
10	Direttore Medico del P.O. "San Paolo" di Bari
11	Direttore Amministrativo del P.O. "San Paolo" di Bari
12	Dirigente Medico del P.O. "Don Tonino Bello" di Molfetta
13	Dirigente Amministrativo del P.O. "Don Tonino Bello" di Molfetta
14	Dirigente Medico del P.O. "M. Sarcone" di Terlizzi
15	Dirigente Amministrativo del P.O. "M. Sarcone" di Terlizzi
16	Dirigente Medico del P.O. "Umberto I°" di Terlizzi
17	Dirigente Amministrativo del P.O. "Umberto I°" di Terlizzi
18	Direttore Medico del P.O. "Di Venere"
19	Direttore Amministrativo del P.O. "Di Venere"
20	Dirigente Medico del P.O. "F. Fallacara" di Triggiano
21	Dirigente Amministrativo del P.O. "F. Fallacara" di Triggiano
22	Dirigente Medico del P.O. "S. Giacomo" di Monopoli
23	Dirigente Amministrativo del P.O. "S. Giacomo" di Monopoli
24	Dirigente Medico del P.O. "S. M. degli Angeli" di Putignano
25	Dirigente Amministrativo del P.O. "S. M. degli Angeli" di Putignano
26	Direttore Medico del P.O. "Fabio Perinei"
27	Direttori Amministrativi del P.O. "Fabio Perinei"
28	Direttore Medico del D.S.S. n. 1
29	Direttore Medico del D.S.S. n. 2
30	Direttore Medico del D.S.S. n. 3
31	Direttore Medico del D.S.S. n. 4
32	Direttore Medico del D.S.S. n. 5
33	Direttore Medico del D.S.S. n. 6
34	Direttore Medico del D.S.S. n. 7
35	Direttore Medico del D.S.S. n. 8
36	Direttore Medico del D.S.S. n. 9
37	Direttore Medico del D.S.S. n. 10
38	Direttore Medico del D.S.S. n. 11
39	Direttore Medico del D.S.S. n. 12
40	Direttore Medico del D.S.S. n. 13
41	Direttore Medico del D.S.S. n. 14
42	Direttore Medico del Dipartimento di Salute Mentale
43	Direttore Medico del Dipartimento di Prevenzione
44	Direttore Medico del Dipartimento Dipendenze Patologiche
45	Direttore Medico del Dipartimento Medicina Fisica e Riabilitazione
46	Direttore Medico del Dipartimento Cure Primarie e Intermedie
47	Direttore Dipartimento Aziendale di Area Medica
48	Direttore Dipartimento Aziendale di Area Chirurgica
49	Direttore Dipartimento Aziendale Medico - Chirurgico Nefro-Urologico
50	Direttore Dipartimento Aziendale Materno Infantile
51	Direttore Dipartimento Aziendale Medico Chirurgico Neurosensoriale
52	Direttore Dipartimento Aziendale della Radiodiagnostica
53	Direttore Dipartimento Aziendale della Medicina di Laboratorio
54	Direttore Dipartimento Aziendale di Area Critica
55	Direttore Dipartimento Aziendale Immuno-Trasfusionale
56	Direttore Dipartimento Aziendale di Cardiologia
57	Direttore Dipartimento Aziendale dei Servizi Direzionali
58	Direttore Dipartimento Aziendale Gestione del Farmaco
59	Direttore Dipartimento Funzionale delle Professioni Sanitarie
60	Dirigente Medico del P.T.A. di Gioia del Colle
61	Dirigente Medico del P.T.A. di Grumo Appula
62	Dirigente Medico del P.T.A. di Conversano
63	Dirigente Medico del P.T.A. di Bitonto
64	Dirigente Medico del P.T.A. di Ruvo di Puglia

La figura del dirigente nel diritto penale del lavoro



Come si è già avuto modo di dire, ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. "ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

[...] d) «dirigente»: 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".

Premesso che "l'individuazione dei destinatari degli obblighi di prevenzione dagli infortuni sul lavoro va compiuta caso per caso, con riferimento alla organizzazione dell'impresa e alle mansioni esercitate in concreto dai singoli" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 927 del 29 dicembre 1982), possiamo affermare che la nozione di dirigente, ai fini della corretta applicazione della legislazione prevenzionistica, è definibile grazie al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, sulla base di quanto desumibile dall'articolo 55 del decreto medesimo (disposizione sanzionatoria), che elenca gli obblighi penalmente sanzionati a carico del dirigente stesso, in rapporto al ruolo effettivamente ricoperto nell'ambito dell'organigramma aziendale e alle mansioni effettivamente esercitate (principio di effettività).

Una sentenza (Cass. Pen., Sez. III, sent. n. 22036 del 20 maggio 2003) fornisce utili precisazioni a proposito della figura del dirigente nel contesto della legislazione di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La fattispecie riguarda la condanna di un direttore dei lavori di una cava, il quale - condannato per il reato di cui all'art. 35, comma 2, D. Lgs. n. 626/1994 [ora art. 71 c. 3 del D. Lgs. n. 81/2008] per non aver adottato le misure di sicurezza relative al taglio di una bancata di marmo - deduce a propria discolpa che "le norme antinfortunistiche in questione si rivolgono solo al datore di lavoro, mentre egli non aveva tale qualità, né era stato specificamente delegato dal datore di lavoro".

La Sezione III della Suprema Corte ribatte che "l'art. 89, comma 2, D. Lgs. n. 626/1994 [ora art. 55 D. Lgs. n. 81/2008] espressamente prevede che le sanzioni per le violazioni delle norme antinfortunistiche si applicano non solo al datore di lavoro, ma anche ai dirigenti, e nella specie l'imputato è stato ritenuto colpevole proprio nella sua qualità di direttore dei lavori, e cioè di dirigente" (Sulle responsabilità del dirigente, v. Cass. 30 gennaio 2001, Colizzi e altri, in ISL, 2001, 3, 158; Cass. 24 giugno 2000, Rodano, ibid., 2000, 10, 548; Cass. 30 maggio 2000, Borroni, ibid., 2000, 9, 491).

Questa nozione penalistica di dirigente ai fini della sicurezza chiarisce anche una circostanza della massima importanza: il dirigente dal punto di vista del diritto penale del lavoro non è necessariamente colui che opera in base ad un contratto di lavoro subordinato con la qualifica

di dirigente, ma è colui che, anche di fatto, svolge compiti prevenzionistici del tutto assimilabili a quelli spettanti, in senso proprio, ad un soggetto che ha il contratto di dirigente. Viceversa, colui che ha il contratto di dirigente, ma non gestisce uomini, e non esercita effettivamente un potere dirigenziale, organizzativo in senso proprio, non è, ai fini del diritto penale del lavoro, un dirigente.

La nozione di dirigente, già presente nell'ormai abrogato articolo 4 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547 (ma anche nei D.P.R. n. 303/56 e 164/56), veniva continuamente ripresa e riproposta in tutto il D. Lgs. 626/94, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 242/96, e ora è confermata dal D. Lgs. 81/08 che identifica il dirigente come soggetto obbligato, pro parte, iure proprio, e automaticamente per legge in relazione alle effettive funzioni organizzative esercitate in azienda, a precisi obblighi originari di sicurezza, anche (eventualmente) a prescindere da incarichi formali (che al più possono estendere l'ambito di responsabilità, in correlazione all'estensione dei compiti di prevenzione e protezione pattiziamente individuati). L'art. 2 comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 81/2008 individua il dirigente come il garante organizzativo della sicurezza del lavoro, ovvero colui che, nell'ambito dell'obbligazione di sicurezza ripartita innanzitutto tra datori di lavoro, dirigenti, preposti, è, anche di fatto (ex art. 299 D. Lgs. n. 81/2008) 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".

Dunque il dirigente è, tautologicamente, colui che dirige, che organizza, che esercita una supremazia che si estrinseca in un effettivo potere organizzativo dell'attività lavorativa, nel potere di decidere le procedure di lavoro e di organizzare opportunamente i fattori della produzione, sempre nell'ambito dei compiti e delle mansioni effettivamente devolutegli dall'organizzazione aziendale, e dal datore di lavoro in primis.

La posizione antinfortunistica del dirigente (a prescindere da incarichi formali e poteri spesa).



Anche prescindendo da una formale investitura da parte del datore di lavoro nella posizione dirigenziale con attribuzione dei compiti connessi e delle conseguenti responsabilità, il dirigente (anche di fatto, o anche un preposto che abbia compiti organizzativi e possa disporre l'adozione di procedure di lavoro sicuro) sarà comunque obbligato a rispettare la normativa antinfortunistica, in quanto espressamente menzionato tra i soggetti contitolari dell'obbligazione di sicurezza dalla legislazione prevenzionistica. La Cassazione (Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 11351 del 31 marzo 2006) è 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 deleghe" e "può far ritenere che per questi due ultimi soggetti sia stata prevista una investitura originaria e non derivata dei doveri di sicurezza".

Inoltre, commenta il Procuratore Raffaele Guariniello, "è il caso di aggiungere che ... «il datore di lavoro (...) e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto»": "chiara è la finalità di questa norma: precisare una volta per tutte che gli obblighi (...) fanno generalmente capo ai datori di lavoro e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, ai dirigenti e ai preposti". (Sulle figure dei dirigenti e dei preposti si vedano: Cass. 21 aprile 2006, Bruni, in ISL, 2006, 6, 378; Cass. 30 dicembre 2005, Oberrauch e altro, W., 2006.5,304; Cass. 7 dicembre 2005).

La Cassazione ha altresì sottolineato che "sussiste la responsabilità del dirigente regolarmente delegato dal datore di lavoro all'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro (nella specie il direttore tecnico) con riferimento alle violazioni puramente formali o documentali, per evitare le quali non sono necessari né la collaborazione del datore di lavoro né alcun impegno di spesa; in ipotesi siffatte la delega è efficace anche se non comporti l'autonomia finanziaria del delegato (il principio è stato espresso con riguardo ad una fattispecie in cui al direttore tecnico veniva imputata l'omessa esibizione, in sede di ispezione, del libretto concernente un recipiente a pressione e l'omessa verifica periodica annuale - in effetti gratuita - di altri quattro recipienti)" (Cass. Pen., Sez. III, sent. del 5 luglio 1999 (ud. 30.3.99) n. 8489, ric. Volterrani ed altri).

Per inciso, si noti altresì che "anche in relazione allo svolgimento di attività di organizzazioni complesse ed ampie, il dirigente non può spogliarsi dei connessi doveri di carattere eminentemente pubblico, e quindi inderogabili, se non a seguito del conferimento di una delega espressa, con l'indicazione dei doveri relativi allo svolgimento dell'attività di controllo e con il

conferimento dei poteri e dei mezzi necessari ad adempierli (omissis) ch , anzi, anche in siffatta ipotesi di valida delega, non vengono meno tutti i doveri del dirigente, ma mutano di contenuto, permanendo a suo carico l'obbligo di una attivit  di coordinamento organizzativo, di direzione e di controllo dell'attivit  del delegato" (Cass. Pen., Sez. III, sent. n. 6032 del 22 maggio 1988, Pedicini).

I Dirigenti hanno il compito essenziale e ineludibile di adottare e attivare (dandovi la dovuta attuazione a seconda dei casi) le misure di prevenzione e protezione che il Documento di Valutazione dei Rischi avr  identificato come necessarie per contenere o eliminare i rischi esistenti nello svolgimento delle mansioni specifiche, e tutte le altre misure, disposizioni, regolamenti, procedure e istruzioni aziendali di sicurezza e igiene del lavoro.

La Suprema Corte ci ricorda che i dirigenti "sono coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilit  dell'andamento dei servizi, e che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicurezza, controllare le modalit  del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e competenze, sulla regolarit  dell'antifortunistica delle lavorazioni" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. del 1  luglio 1993).

Occorre comunque sottolineare che, come precisa la cassazione (Cass. Pen., Sez. IV, sent. dell'8 giugno 1987, Dechici), "la ripartizione interna ed istituzionale delle specifiche competenze, sempre necessaria nell'ambito di aziende ad organizzazione complessa, non esonera di per se stessa il dirigente dall'osservanza degli obblighi derivanti dall'art. 4 D.P.R. 547/1955 [ora del D.Lgs. 81/08, n.d.r.], a meno che con tale ripartizione il dirigente non abbia anche specificamente delegato l'adempimento di tali obblighi ai preposti ai singoli reparti, investendoli di ogni suo potere al riguardo; la delega, in tale ipotesi, dovr  comunque essere provata, non potendo essere semplicemente presunta in relazione alle dimensioni dell'impresa ed alla ripartizione interna dei compiti".

Inoltre, com'  loro obbligo, i dirigenti contribuiscono alla valutazione dei rischi, segnalando tutte le situazioni pericolose e di carenza prevenzionistica riscontrate direttamente o indirettamente nei luoghi di lavoro.

Tra i compiti della funzione dirigenziale, particolare rilievo assumono i seguenti:

- adozione delle misure di sicurezza (tecniche, organizzative e procedurali per quanto di competenza) imposte dalla legislazione speciale antifortunistica e di igiene del lavoro ed individuate dal datore di lavoro, e in modo particolare per coloro che siano titolari anche di poteri decisionali e di spesa, quali dirigenti ai sensi dell'art. 2095 del codice civile o comunque in base al principio di effettivit ;

- valutazione delle capacità professionali dei lavoratori e assegnazione degli stessi a mansioni adeguate, conformemente alle loro capacità e condizioni anche dal punto di vista della salute e igiene del lavoro (art. 18 D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.);
- istruzione, informazione, formazione e, qualora necessario per legge o in base alla valutazione dei rischi, addestramento dei lavoratori (artt. 36 e 37 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e molti altri articoli dello stesso decreto).

Le attività di formazione e informazione devono essere non formali e burocratiche e le informazioni e istruzioni devono essere effettivamente assimilate dai lavoratori che devono dunque comportarsi sempre in modo sicuro e devono essere vigilati affinché attuino quel che è stato loro comunicato al riguardo. La Cassazione ci ricorda, infatti, che chi ha obblighi di sicurezza verso i lavoratori deve "attivarsi e controllare fino alla pedanteria che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro " (Cass. 6 febbraio 2004, Bixio; e Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 18638 del 22 aprile 2004, Policarpo);

- adozione di un sistema di controllo e vigilanza, anche tramite un numero di preposti adeguato quantitativamente e qualitativamente (dunque anche dal punto di vista della competenza e della capacità), sull'effettivo rispetto delle misure aziendali di sicurezza tecniche, organizzative e procedurali, da parte dei lavoratori.

Per quanto riguarda quest'ultima aspetto, l'obbligo dei dirigenti di vigilare, al fine di esigere, come previsto dall'ormai abrogato art. 4 D.P.R. 547/1955 prima e ora dall'art. 18 comma 1 lettera f) del D.Lgs. n. 81/2008, che i lavoratori dipendenti osservino le norme di sicurezza "non può essere addebitato fino al punto di imporre una presenza continua sul luogo di lavoro, né però essere esteso fino a dovere impedire eventi dipendenti da comportamenti anomali, imprevedibili e commessi in violazione degli ordini ricevuti" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 8 aprile 1993 n. 3495, P.G. in proc. Di Pergola).

L'obbligo è di carattere generale, organizzativo, con la predisposizione di idonee istruzioni e procedure, organizzando un adeguato sistema di sorveglianza tramite preposti idonei. Una volta che il dirigente abbia adeguatamente adempiuto alle proprie citate obbligazioni, sorge in lui, legittimamente, la ragionevole aspettativa che il lavoratore si comporti conformemente agli ordini ricevuti e in ogni caso senza mai porre in atto comportamenti assolutamente anomali e imprevedibili, estranei alla sua mansione lavorativa.

I criteri di identificazione della figura del dirigente



Tra i criteri tradizionalmente utilizzati per identificare la figura del dirigente possono citarsi i seguenti:

- il suo essere l'alter ego dell'imprenditore e/o dell'organo di direzione politica;
- il possesso di una certa autonomia (ma, si basi bene, non indipendenza, altrimenti ci si troverebbe di fronte ad una differente figura aziendale, quella del datore di lavoro) decisionale;
- il possesso di un ampio margine di discrezionalità;
- l'esercizio di funzioni svincolato da istruzioni;
- la possibilità di influenzare la vita dell'azienda e/o dell'ufficio e/o del reparto o del servizio.

In una aurea sentenza, la Suprema Corte ha sottolineato con particolare vigore che in tema di sicurezza antinfortunistica, il compito "del dirigente cui spetta la "sicurezza del lavoro", è molteplice e articolato, e va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e dalla 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.

Il responsabile della sicurezza, sia egli o meno l'imprenditore, deve avere la cultura e la forma mentis del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dalla integrità del lavoratore ed ha perciò il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere normalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro. Inoltre lo specifico onere di informazione e di assiduo controllo, se è necessario nei confronti dei dipendenti dell'impresa, si impone a maggior ragione nei confronti di coloro che prestino lavoro alle dipendenze di altri e vengano per la prima volta a contatto con un ambiente delle strutture a loro non familiari e che perciò possono riservare insidie non note" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 3 marzo 1995 n. 6486, in Grassi, Cass. Pen. 1996, 1957 (sm.)). Ai sensi del più volte citato articolo 299 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ("esercizio di fatto di poteri direttivi") e alla luce della giurisprudenza consolidata in materia, dunque, nell'individuazione della figura di dirigente occorre applicare un criterio di effettività.

Il già ricordato principio di effettività prevede che nelle imprese od enti ad organizzazione complessa e differenziata, "l'individuazione dei destinatari delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve essere effettuata non già tenendo presenti le

diverse astratte qualifiche spettanti coloro che fanno parte dell'ente o dell'impresa (legale rappresentante, dirigente, preposto, ecc.), bensì invece facendo riferimento alla ripartizione interna delle specifiche competenze, così come regolate dalle norme, dai regolamenti o dagli statuti che governano i singoli enti le singole imprese" (Cass. Pen., Sez. III, sent. del. 14 novembre 1984, Felicioli e altro, in Riv. it. dir. lav. 1986,II, 349 (nota).

Secondo la Cassazione "in relazione alla diversità tra i compiti propri della qualifica di dirigente e quelli dell'impiegato con funzioni direttive, sussiste incompatibilità tra la predetta qualifica e l'esercizio di mansioni con vincolo di dipendenza gerarchica, anche nei casi di aziende ad organizzazione complessa con pluralità di dirigenti (a diversi livelli e con graduazione di compiti) i quali sono tra loro coordinati da vincoli di gerarchia, restando però salva, anche nel dirigente di grado inferiore, una vasta autonomia decisionale circoscritta dal potere direttivo generale di massima del dirigente di livello superiore" (Cass. Lav., sent. n. 1151 del 4 febbraio 1998).

In tal senso il riferimento al principio dell'effettività ha portato la Cassazione (Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 3484 del 5 aprile 1994, Pozzati ed altro) a considerare dirigente anche il soggetto che, pur non ricoprendo nell'organigramma aziendale tale posizione, aveva di fatto impartito l'ordine di effettuare un lavoro. In particolare si è ritenuto che "chi dà in concreto l'ordine di effettuare un lavoro, anche se non impartisce direttive circa le modalità di esecuzione, assume di fatto la mansione di dirigente, sicché ha il dovere di accertarsi che il lavoro venga svolto nel rispetto delle norme antinfortunistiche, non potendo essere lasciata agli operai la scelta dello strumento da utilizzare".

La figura del preposto nel diritto penale del lavoro



Ai sensi dell'articolo 2 (comma 1 lett. e) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., il preposto è la "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Come si è più volte ricordato, l'individuazione dei destinatari delle norme antinfortunistiche, e ciò vale anche soprattutto per la figura del preposto "va compiuta non tanto in relazione alla qualifica rivestita nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed imprenditoriale quanto, soprattutto, con riferimento alle reali mansioni esercitate che importino le assunzioni di fatto delle responsabilità a quelle inerenti, la qualifica e le responsabilità del preposto non competono soltanto ai soggetti forniti di titoli professionali o di formali investiture, ma a chiunque si trovi in una posizione di supremazia, sia pure embrionale, tale da porlo in condizioni da dirigere l'attività lavorativa da altri operai soggetti ai suoi ordini; in sostanza preposto può essere chiunque, in una formazione per quanto piccola di lavoratori, espliciti le mansioni di caposquadra al di fuori della immediata direzione di altra persona a lui soprastante" (Cass. Pen., sentenza del 6 luglio 1998 n. 7999, Chierici ed altro, in motivazione).

In questo caso il preposto svolge un compito che, definito genericamente dalla massima come "dirigere", rappresenta un modo concreto di sovrintendere le attività dei lavoratori. Nel concetto di preposto consolidatosi ora con la definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/08 è contenuta tutta l'elaborazione della giurisprudenza di legittimità: "il preposto è, nell'impresa, colui che, come prevede l'articolo 4 del D.P.R. n. 547 del 1955 (ed anche l'ormai abrogato art. 1 comma 4-bis D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626/94 e ora gli artt. 2 e 19 del D.Lgs. 81/08, n.d.r.), sovrintende alle attività cui siano addetti i lavoratori subordinati anche con il compito - non esclusivo, ma sussidiario, spettando quel compito, anzitutto al datore di lavoro e ai dirigenti, tra i quali il direttore dei lavori se nominato - di prendere dai lavoratori che si avvalgono delle misure di sicurezza fornite dall'imprenditore in conformità con le norme vigenti o, comunque, indispensabili a causa del tipo di lavorazione specifica e in relazione agli sviluppi delle nozioni tecniche".

Tali indicazioni giurisprudenziali che segnalano come elemento qualificante "le assunzioni di fatto delle responsabilità" inerenti ad una specifica posizione di garanzia sono state recepite dall'art. 299 del D.Lgs. 81/08, secondo il quale la posizione di garanzia relativa alla figura del preposto grava altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a tale soggetto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La cassazione mette in luce, una interessante pronuncia del 2006, che i preposti sono "i soggetti che sovrintendono all'espletamento delle attività soggette alla normativa prevenzionistica. Non spetta, perciò, al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare.

Posto che con il termine 'sovrintendere' si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza, il caposquadra va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti dirigere e sorvegliare il lavoro dei componenti la squadra.

Non può sfuggire, pertanto, alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche; in caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni"

(Cass. Pen., Sezione IV, sentenza del 21 aprile 2006 n. 14192).

L'attività svolta dal preposto: il contenuto degli obblighi di sovrintendere e vigilare.

Gli obblighi del preposto sono ora elencati all'art. 19 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., ai sensi del quale "in riferimento alle attività indicate all'art. 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;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate 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'articolo 37."

A livello sanzionatorio, l'art. 56 D.Lgs. 81/08 così come modificato dal D.Lgs. 106/09 (Sanzioni per il preposto) prevede che:

"1. I preposti sono puniti nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti in osservanza degli obblighi generali di cui all'art. 19:

a) 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 a), e), f);

b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), d), g)."

Il legislatore ha dunque recuperato nell'articolo 19 le espressioni "sovrintendere" e "vigilare" che a partire dagli anni '50, e poi nelle pronunce giurisprudenziali emanate in applicazione dei D.P.R. 547/55 e 303/56 prima e poi sotto la vigenza del D.Lgs. 626/94, hanno costantemente connotato la figura del preposto.

La Cassazione aveva già avuto modo di precisare, infatti, che "in tema di infortuni sul lavoro, il preposto (nella specie: caposquadra), anche se ricompreso tra i destinatari delle norme antinfortunistiche ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, ha mansioni normalmente limitate alla mero sorveglianza sull'andamento dell'attività lavorativa, sicché la sua esistenza - 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 tecnica in campo antinfortunistico - non comporta affatto il trasferimento in capo a lui degli obblighi e delle responsabilità incombenti sul datore di lavoro, essendo a suo carico (peraltro neppure in maniera esclusiva quando l'impresa sia di modestissime dimensioni) soltanto il dovere di vigilare a che i lavoratori osservino le misure e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione e si comportino in modo da non creare pericoli per sé e per gli altri.

Ne consegue che una responsabilità del preposto è inconcepibile allorché l'infortunio sia dipeso non da omessa o da insufficiente vigilanza nel senso suddetto, bensì dalla mancanza degli strumenti, misure, cautele e accorgimenti antinfortunistici la cui predisposizione ed attuazione spetta soltanto al datore di lavoro o al soggetto specificamente competente cui quest'ultimo abbia conferito apposita ed espressa delega." (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 9592 del 14 settembre 1991 (ud.5.3.1991).

E ancora, secondo la Suprema Corte "il preposto ha solamente il dovere di vigilare a che i lavoratori osservino le misure e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione e si comportino in modo da non creare pericoli per sé e per gli altri" ed "è tenuto a collaborare con l'imprenditore e, quindi, a fargli presente le carenze in tema di prevenzione riscontrate nel luogo di lavoro" (Cass., Sent. 26 giugno 1996 n. 6468).

La Corte di Appello di Milano, con la sentenza 23 ottobre 1998, analizzando quelle norme in cui l'accento è posto proprio sul verbo "sovrintendere", ha autorevolmente sostenuto che l'accento è posto su "tale verbo", che, secondo il suo significato letterale, confermato da un concorde orientamento 'della dottrina e della giurisprudenza, indica essenzialmente un'attività rivolta a vigilare sul lavoro dei dipendenti, per garantire che esso si svolga nel pieno rispetto delle regole di sicurezza imposte dalla legge e dagli organi dirigenti dell'azienda e comporta anche un limitato potere di impartire ordini e istruzioni di natura meramente esecutiva".

Il tratto essenziale di tale funzione è vigilare, e la vigilanza "dovrebbe consistere in un assiduo controllo dello svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità ai modi, ai tempi e agli obiettivi fissati in via generale dai superiori gerarchici (i dirigenti) e sulla base dei criteri di massima, con i mezzi, le attrezzature e i presidi di sicurezza dagli stessi preordinati". (Di Lecce, Culotta, Costagliola, Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, Pirola editore, Milano, 1997, p. 138).

Tale approccio è stato confermato da una recente sentenza, a tenore della quale "con il termine 'Sovrintendere': secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza". (Cass. Pen, Sez. VI, sent. 21 aprile 2006 n. 14192, v. Appendice giurisprudenziale).

Il sovrintendere richiede però un requisito preliminare, ovvero il possesso di una supremazia riconosciuta sugli altri lavoratori: il preposto viene infatti definito dalla sentenza della Cassazione Penale n. 760191 come "chiunque si trovi in posizione tale da dover dirigere e sorvegliare l'attività lavorativa di altri operai ai suoi ordini".

Possiamo dunque affermare che "in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, il preposto condivide con il datore di lavoro, ma con sfumature diverse secondo le sue reali mansioni, oneri e responsabilità soltanto gli obblighi di sorveglianza, per cui egli non è tenuto a predisporre i mezzi antinfortunistici, essendo questo un obbligo esclusivo del datore di lavoro, ma deve invece vigilare affinché gli ordini vengano regolarmente eseguiti.

L'omissione di tale vigilanza costituisce colpa se sia derivato un sinistro dal mancato uso di tali cautele". (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 21 giugno 1988, Cass. pen 1989, 1091 (s.m.). Riv. pen. 1989,377. Giust. pen. 1989, II, 362 (s.m.).

In tal senso l'obbligo di sorveglianza gravante sul preposto spetta a tale soggetto come "compito non esclusivo ma sussidiario, spettando anzitutto al datore di lavoro e ai dirigenti" salvo il datore di lavoro "abbia conferito apposita delega a persona tecnicamente all'altezza" (Cass. 23 luglio 1997 n. 7245) laddove consentito (cfr. a contrario art. 17 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

In una interessante pronuncia, la Suprema Corte sintetizza efficacemente le funzioni attribuite al preposto dall'ordinamento giuridico: "il preposto, privo del potere o dovere di predisporre mezzi e strutture, svolge compiti di controllo e sorveglianza, con corrispettivi poteri organizzativi e disciplinari":

- "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".

La sentenza aggiunge che "da tale coacervo di funzioni si evince che 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 originaria o sopravvenuta), siano pericolosi per l'incolumità del lavoratore che li manovra". (Cass. Pen., Sez. III, sent. 27 gennaio 1999 n. 1142, P.M. in c. Celino).

Dunque trattasi di un soggetto, posto alle dirette dipendenze del datore di lavoro, al quale è attribuita (di fatto - v. oltre, par. 2.3.2 - o mediante specifico incarico) una funzione di controllo permanente e di sovrintendenza nello svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, ha ritenuto la Cassazione che "i preposti non esauriscono il loro obbligo con l'impartire generiche disposizioni al personale sottostante, essendo essi tenuti a vigilare sulla concreta attuazione di tali disposizioni e a predisporre i mezzi che si rendano necessari" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 25 gennaio 1982 n. 745).

I preposti hanno dunque il compito fondamentale e prevenzionisticamente preziosissimo di verificare la concreta attuazione delle procedure comportamentali stabilite dall'azienda, tese alla protezione dei lavoratori e alla prevenzione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro.

Anche prescindendo da una formale investitura da parte del datore di lavoro nella posizione di preposto con attribuzione dei compiti connessi e delle conseguenti responsabilità, il preposto (anche di fatto) sarà comunque obbligato a rispettare e a far rispettare ai lavoratori la normativa antinfortunistica, in quanto espressamente menzionato tra i soggetti contitolari dell'obbligazione di sicurezza dall'art. 2 comma 1 lettera d) e dall'art. 19 del D. Lgs. 81/08.

L'applicazione del principio di effettività nell'individuazione del preposto

La già citata sentenza n. 141921 2006 della Quarta Sezione della Cassazione penale (Cass. Pen., Sez. VI, sent. 21 aprile 2006 n. 14192) illustra in maniera esemplare in cosa si sostanzia l'applicazione del principio di effettività alla figura del preposto, allorché ci ricorda che "con l'articolo 90 del Decreto Legislativo 626/94, così come modificato dal Decreto Legislativo 242/96 [ora art. 56 D.Lgs. 81/08, n.d.r.], è stato ampliato il precetto prevenzionale diretto al preposto, ma perché possa essere chiamato a risponderne in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell'effettività egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti

precettati, per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative.

Nel caso di specie il caposquadra va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti dirigere e sorvegliare il lavoro dei componenti la squadra."

In tale ottica, "non può pertanto sfuggire alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche.

In caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni."

Tale approccio è rappresentativo di un orientamento consolidato della giurisprudenza, ora consacrato dal più volte evocato articolo 299 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. ("esercizio di fatto di poteri direttivi").

La Suprema Corte ha infatti costantemente affermato, anche prima dell'attuale art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008 (e da cui tale norma), che "in tema di infortuni sul lavoro, l'esatta individuazione del preposto, più che attraverso la formale qualificazione giuridica, va fatta con riferimento alle mansioni effettivamente svolte nell'ambito dell'impresa" (Cass. IV, sent. 16409 del 13.12.1990) con la conseguenza che "soggiace alla responsabilità del preposto chi ne espliciti le funzioni [anche] senza averne l'investitura formale (c.d preposto di fatto)" (Cass. Pen. 1982).

Ciò perché, in termini più generali, "l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul 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)" (Cass. Sez. Un. sent. 9874 del 14.10.92).

In particolare, sul piano dei parametri cui l'interprete deve far riferimento per la definizione degli obblighi e delle responsabilità, la Cassazione specifica che "nelle imprese od enti ad organizzazione complessa e differenziata, l'individuazione dei destinatari delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve essere effettuata non già tenendo presente le diverse astratte qualifiche spettanti a coloro che fanno parte dell'ente o dell'impresa (legale rappresentante, dirigente, preposto), bensì invece facendo riferimento alla ripartizione interna delle specifiche competenze, così come regolate dalle norme, dai regolamenti o dagli statuti che governano i singoli enti o le singole imprese" (Cass. Pen. Sez. III, 14 novembre 1984).

Quanto ai presupposti per il riconoscimento della posizione di preposto secondo un criterio di fatto, poi, "occorre sia che quel lavoratore sia solito dare direttive ed impartire ordini sia che quella preposizione di fatto sia nota e, soprattutto riconosciuta, obbedendo alle direttive e agli ordini, dai lavoratori sui quali viene esercitata" (Cass. 5 febbraio 1997 n. 952).

Dunque, ai fini della sussistenza degli obblighi e delle responsabilità del preposto in materia di igiene e sicurezza, ciò che rileva non è tanto la qualifica formalmente posseduta quanto la circostanza che le mansioni di preposto siano realmente espletate.

In termini più generali, come ci viene autorevolmente ricordato, "ognuno, insomma, risponderà solo per ciò che è in grado di fare o di non fare, in relazione alle facoltà ed ai mezzi di cui è stato provvisto, e ciò, sia sul piano di una distribuzione orizzontale delle incombenze fra coloro che compongono il vertice dell'azienda o dell'ente, sia lungo la linea verticale della scala gerarchica, predisposta per attuare il decentramento operativo e gestionale tipico delle strutture produttive moderne" (A. Culotta, M. Di Lecce, G. Costagliola, "Prevenzione e Sicurezza dei luoghi di lavoro" Ed. II sole 24 ore, Milano, p. 128).

Le responsabilità del preposto

Dunque il preposto, così come il dirigente, è un soggetto responsabile iure proprio.

La Cassazione è esplicita in questo senso: "la stessa formulazione della norma (art. 1, comma 4 bis, D.Lgs. n. 626/1994) - negli stessi, pressoché identici, termini usati dall'art. 4 DPR 27 aprile 1955 n. 547 [ora artt. 2 comma 1 lett. c ed e, 18 e 19 del D.Lgs. n. 81/2008] - consente di ritenere che il legislatore abbia voluto rendere i dirigenti e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche iure proprio, prescindendo dalla eventuale delega» e le precise disposizioni della legislazione prevenzionistica in materia di «obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto (...) può far ritenere che per questi due ultimi soggetti sia stata prevista una investitura originaria e non derivata dei doveri di sicurezza" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 11351 dei 31 marzo 2006).

E ancora, di fronte ad un dirigente che contestava l'attribuzione di responsabilità in mancanza di delega di funzione, la Cassazione ha precisato, facendo anche riferimento alla figura del preposto, che "il richiamo alla disciplina della delega di funzioni non è pertinente, poiché il sistema prevede che il datore possa delegare ad altri alcune delle funzioni che attengono alla sua sfera di responsabilità (D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 1, comma 4-quater); ma non richiede che i distinti soggetti legalmente individuati, il dirigente ed il preposto, debbano essere muniti di una delega ad hoc perché assumano la responsabilità che la legge demanda loro.

Tale sfera di responsabilità, lo si ribadisce, è conformata sul ruolo istituzionale svolto, come emerge dal lessico del richiamato D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 1, comma 4 bis [ora artt. 18 e 19 D.Lgs. 81/08, n.d.r.]: "nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti ed i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. n. 47173 dell'8 novembre 2007).

Per quanto riguarda poi i criteri di ripartizione delle responsabilità tra datore di lavoro e preposto, chiarificatrice risulta la sottolineatura della Cassazione Penale, laddove evidenzia, l'esigenza, normativamente imposta, di non porre a carico del preposto compiti spettanti

esclusivamente al datore di lavoro o al dirigente che lo rappresenta: "il capo squadra [quale preposto, n.d.r.] ha mansioni normalmente limitate alla sorveglianza sull'andamento dell'attività lavorativa, ha solamente il dovere di vigilare a che i lavoratori osservino le misure e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione e si comportino in modo da non creare pericoli per sé e per gli altri, con la conseguenza che una responsabilità del preposto è inconcepibile allorché l'infortunio sia dipeso, non da omessa e insufficiente vigilanza nel senso suddetto, ma dalla mancanza degli strumenti, misure, cautele e accorgimenti antinfortunistici la cui predisposizione e attuazione spetta al datore di lavoro o al soggetto specificamente competente cui quest'ultimo abbia conferito apposita ed espressa delega". (Cass. Pen., Sez. IV, sent. del 26 giugno 1996 n. 6468, Fera).

Sulla relazione tra comportamento imprevedibile del lavoratore e responsabilità del preposto, poi, una sentenza di merito si è pronunciata in relazione ad una situazione nella quale il lavoratore aveva posto in atto un comportamento insicuro nonostante fosse stato preventivamente ed adeguatamente informato sui rischi di infortunio e formato sui modi per fronteggiarli. Il Tribunale Penale di Milano ha così stabilito che "il preposto non è responsabile delle lesioni subite dal lavoratore nell'effettuare un'operazione di movimentazione manuale di carichi, allorquando abbia informato i lavoratori circa la necessaria adozione delle specifiche misure di sicurezza individuate e abbia predisposto le attrezzature, idonee per l'esecuzione del lavoro.

"Non è configurabile inoltre la colpa in capo al preposto per omessa vigilanza relativa all'utilizzo delle dette attrezzature se l'evento è riconducibile a d un'imprevedibile iniziativa del lavoratore, di cui l'imputato non era a conoscenza".

Questa è la massima, mentre nella sentenza testualmente si afferma che "è emerso infine che il comportamento tenuto dalla parte lesa e dal collega P. non corrispondeva ad una prassi abituale vigente in azienda, posto che dagli accertamenti svolti dall'operante C. era emerso che le operazioni di movimentazione dei motori venivano di regola compiute facendo uso della barra metallica o dell'organo messi a disposizione dall'azienda stessa.

Nessun concreto addebito di colpa può essere, quindi, mosso al B. nel caso in questione, né in relazione all'omessa predisposizione delle attrezzature idonee per l'esecuzione del lavoro, certamente esistenti nel caso di specie, né all'omessa vigilanza sull'utilizzo delle stesse, dovendo ricondursi l'evento ad una personale ed imprevedibile iniziativa dei due lavoratori, di cui l'imputato non era a conoscenza, non trattandosi di una prassi abituale in azienda e non essendo presente al momento del fatto. L'imputato deve quindi essere assolto dal reato ascrittogli perché il fatto non costituisce reato!" (Trib. Milano, sent. del 12 luglio 2002). Si pone inoltre, trattando delle responsabilità del preposto, il tema della necessaria qualificazione tecnica di tale soggetto. Infatti le norme di tutela della sicurezza e della salute del lavoratore, in base alle quali si richiede che determinati lavori siano guidati da un capo squadra o da un preposto, "sono soddisfatte solo quando un lavoratore dotato della necessaria qualificazione tecnica per lo svolgimento di tale incarico sia stato espressamente investito di un siffatto ruolo, non essendo sufficiente che uno dei lavoratori abbia una qualifica che in

astratto lo abiliterebbe a svolgere mansioni diverse da quelle alle quali è di solito addetto (Cass. Pen., Sez. VI, sent. del 24 maggio 1977, Chezzi): qui il problema è a carico del dirigente, che deve dimostrare di aver assegnato il compito di sovrintendere all'attività dei lavoratori persona competente e capace.

Per quanto attiene all'obbligo del preposto di riferire le carenze antinfortunistiche riscontrate sul luogo di lavoro, è certo corretto premettere che "l'attività economica è di colui che ne è il titolare, solo al quale spetta il compito di organizzare i fattori della produzione, tra i quali il lavoro, e di preoccuparsi, come vuole la legge, che quest'ultimo si svolga nell'osservanza delle norme antinfortunistiche e, pertanto, di preoccuparsi di fornire i presidi previsti dalla legge o dalla comune prudenza: egli soltanto, infatti, ha, in linea di principio, il potere di destinare adeguate risorse per quei presidi".

Ma "se il preposto non è tenuto a munire gli operai dei presidi antinfortunistici, è tenuto a collaborare con l'imprenditore e, quindi, a fargli presenti le carenze, in tema di prevenzione, riscontrate nel luogo di lavoro" (Cass. Pen., Sez. IV, Sent. del 26 giugno 1996 n. 6468, in Dir. E prat. lavoro, 1996, 33, p. 3487).

Il ruolo collaborativo del preposto, funzionalmente subordinato nella gerarchia aziendale ai dirigenti e al datore di lavoro, opera dunque in una duplice direzione: verso "il basso", quando vigila e sorveglia l'attività dei lavoratori, imponendo loro adozione delle misure e degli strumenti di prevenzione e protezione, e verso l'alto, quando riferisce tempestivamente le carenze prevenzionistiche e protezionistiche, in particolare quelle improvvise e impreviste.

Un ultimo aspetto da sottolineare dell'attività dei preposti con implicazioni anche in termini di responsabilità riguarda la gestione degli appalti. I preposti dell'impresa committente (assistenti all'appalto) devono, per quanto di propria competenza, "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[no] a conoscenza sulla base della formazione ricevuta" (art. 19 c. 1 lett. f) D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Da notare, in ultimo, che "è responsabile del reato di cui agli artt. 590 C.P. e 7 D.lgs. n. 626/94 (ora art. 26 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) il soggetto che, pur senza essere investito di delega da parte del datore di lavoro, svolga le funzioni di preposto ed abbia assunto in concreto il compito di accompagnare un lavoratore autonomo in un sopralluogo al fine di predisporre un preventivo di spesa" (Pretura di Tolmezzo, cent. del 28 agosto 1998).

Secondo la nota prot. 152874 del 11.08.2015 nella Asl Bari i preposti sono i seguenti:

Direttori UOC
Dirigenti UOS
Dirigenti UOSVD
Dirigenti SPTA
Coordinatori Infermieristici UU.OO./Servizi
Coordinatori T.S.R.M.
Coordinatori T.S.L.B.
Coordinatori Logopedisti
Coordinatori Fisioterapisti
Coordinatori Assistenti Sanitari
Coordinatori Assistenti Sociali
Coordinatori Ostetriche
Coordinatori Tecnici della Prevenzione
Collaboratori Amministrativi Professionali Esperti
Collaboratori Tecnici Esperti

Corte di Cassazione - Sezione Quarta Penale, Sentenza 21 aprile 2006 n. 14192
(Delitti contro la persona - Lesioni personali colpose - Infortuni sul lavoro - Preposto - Responsabilità - Condizioni.)



Con il termine "sovrintendere", secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza.

Non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri, intervenendo con le proprie

direttive ad impartire le cautele da osservare.

Con l'articolo 90 del Decreto Legislativo 626/94, così come modificato dal Decreto Legislativo 242/96 [ora art. 56 D.Lgs. 81/08, n.d.r.] è stato ampliato il precetto prevenzionale diretto al preposto, ma perché possa essere chiamato a risponderne in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell'effettività egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati, per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative. Nel caso di specie il caposquadra va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti dirigere e sorvegliare il lavoro dei componenti la squadra.

Al lavoratore era stato ordinato dal caposquadra di trarre dei cunei da un'asse di legno, operazione che necessita dello spingi pezzo onde impedire lesioni alle mani.

Si tratta di una dotazione obbligatoria che va fornita dal datore di lavoro, ma l'imputato non ha sollevato obiezioni circa la possibilità di disporre di tale strumento.

Trattandosi di un'operazione espressamente ordinata dal preposto il controllo della stessa era di sua competenza e se vi fosse stata una qualche difficoltà nel reperimento dello spingi pezzo avrebbe dovuto preoccuparsene o sospendere l'operazione stessa, essendo suo compito quello di fornire ai lavoratori i mezzi di protezione o di farne richiesta al datore di lavoro ed al responsabile del piano di sicurezza. Quanto meno nell'ambito delle attività lavorative di sua competenza. Non può, pertanto sfuggire alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche. In caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni.

SENTENZA - Fatto e diritto

B.S., imputato del reato di lesioni colpose e di violazione degli artt. 4 co. 5 lett. f) e dell'art. 90, co. 2 lett. b) D.Lgs. 626/94 per non avere controllato in qualità di capo squadra che il sottoposto A.G., intento a segare pezzi di legno, utilizzasse l'apposito attrezzo spingi pezzo cagionando allo stesso una lesione personale grave costituita dalla perdita del secondo dito della mano destra con diminuzione permanente della capacità prensoria (fatto risalente al 12

luglio 1999) veniva condannato, con la concessione delle attenuanti generiche, alla pena di sei mesi di reclusione.

Avverso la su indicata sentenza il B. proponeva appello chiedendo l'assoluzione al reato, deducendo di non avere avuto la qualità di preposto, ma solo di capo squadra, senza alcun potere di controllo sull'A.; in subordine chiedeva la concessione dell'attenuante di cui all'art. 114 C.P. [minima importanza dell'opera prestata nella preparazione o nell'esecuzione del reato, n.dr.] e la riduzione della pena.

La Corte d'Appello di Napoli dichiarava estinta per prescrizione la contravvenzione; confermava la dichiarazione di responsabilità e, ritenuta la prevalenza delle concesse attenuanti generiche, determinava la pena in euro 400,00 di multa, confermando nel resto.

Il B. avverso detta sentenza datata 4.6.04 ha proposto ricorso per tassazione, deducendo inosservanza o erronea applicazione della normativa antinfortunistica di cui al D.Lgs. 626/94 come modificato dal D.Lgs. 242/96, in quanto la norma citata riguarderebbe il datore di lavoro e non più il dirigente o il preposto.

Con il secondo motivo deduce anche manifesta illogicità della motivazione, in quanto a suo dire la Corte avrebbe fatto confusione & a le qualifiche attribuitegli, equiparando la figura dell'assistente a quella del preposto ed a quella del capo squadra: mentre l'assistente di cantiere, munito di procura, può essere assimilato al preposto, tale non potrebbe essere considerato il caposquadra, "operaio fra operai, senza obbligo di vigilanza sull'osservanza delle norme di sicurezza".

Assumeva, in linea di fatto, che nel cantiere di piazza Cavour a Napoli, dove avvenne l'incidente, vi erano al lavoro decine di operai, tutti minatori specializzati e di lunga esperienza, con due capisquadra e probabilmente un vero assistente che sorvegliava le operazioni in sotterraneo, per cui esso ricorrente non aveva compiti di vigilanza, né avrebbe potuto in concreto sorvegliare in ogni istante i suoi compagni di lavoro.

Con il terzo motivo il B. contesta che l'A. abbia fatto parte del suo gruppo, ricordando come lo stesso abbia dichiarato all'ispettorato del Lavoro ed in una successiva dichiarazione di avere ricevuto l'ordine di ricavare dei cunei da un'asse di legno da parte del capo squadra N.N. e solo in dibattimento abbia riferito che tale ordine gli era stato impartito dal B.

Con il quarto motivo lamenta la mancata applicazione della chiesta attenuante di cui all'art. 114 c.p., considerato che lo stesso A. era stato imputato e condannato dal tribunale per non avere fatto uso dello spingi pezzo.

Sulla base dei detti motivi chiedeva l'annullamento della sentenza impugnata con ogni situazione conseguente. Il Procuratore Generale concludeva chiedendo il rigetto del ricorso.

Il ricorso propone la questione relativa all'applicazione dei doveri inerenti alla posizione di garanzia rispetto agli infortuni intercorsi nell'ambiente di lavoro che è stata novellata dai citati decreti legislativi per rendere uniforme la normativa italiana risalente alla legge antinfortunistica del 1955 e del 1956 ai principi della normativa europea.

In particolare con le innovazioni apportate al testo del 1994 dal Decreto Legislativo del 1996 si sono distinte le funzioni e la posizione di garanzia che è propria del datore di lavoro e non è delegabile a terzi dalle funzioni delegabili (articolo 1 comma 4 ter).

In questo modo si sono enucleati degli obblighi così ontologicamente connessi alla funzione propria ed alla qualifica del datore di lavoro da renderli assolutamente in suscettibili di traslazione su altri soggetti, sia pure prescelti ed espressamente delegati dal titolare. Si tratta dei compiti di valutazione dei rischi connessi all'attività d'impresa, di individuazione delle misure di prevenzione e dei mezzi di protezione, di definizione del programma per migliorare i livelli di sicurezza, di fornitura dei dispositivi necessari di protezione individuale, di designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il datore di lavoro non è tenuto ad elaborare personalmente il piano di sicurezza, ma dovrà scegliere gli esperti che lo faranno, fissando i tempi ed i modi delle forme di controllo della loro attività senza rimettere ad altri l'incarico di assumere questa iniziativa ed una volta ottenuto il piano dovrà reperire le risorse, organizzare le strutture e distribuire i compiti fra i suoi collaboratori per renderlo operante.

Accanto al datore di lavoro sono menzionati dal decreto i dirigenti ed i preposti, dei quali non si dà una espressa definizione, per cui tali qualità discendono dalla loro posizione assunta all'interno delle singole aziende o enti.

Venendo a considerare la figura dei preposti perché il ricorrente, capo squadra, non aveva senz'altro una posizione dirigenziale e contesta di poter essere considerato preposto, la nozione si ricava dall'articolo 4 bis che riprende il concetto contenuto dell'articolo 4 dei Decreti del Presidente della Repubblica 547/55 e 303/56, definendoli come i soggetti che sovra intendono all'espletamento delle attività soggette alla normativa prevenzionale.

Con il termine "sovrintendere", secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza.

Non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri, intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare.

Con l'articolo 90 del Decreto Legislativo 626/94, così come modificato dal Decreto Legislativo 242/96 è stato ampliato il precetto prevenzionale diretto al preposto, ma perché possa essere chiamato a risponderne in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell'effettività ed abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati, per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative. Nel caso di specie il caposquadra va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti dirigere e sorvegliare il lavoro dei componenti la squadra. Al lavoratore era stato ordinato dal caposquadra di trarre dei cunei da un'asse di legno, operazione che necessita dello spingi pezzo onde impedire lesioni alle mani. Si tratta di una dotazione obbligatoria che va fornita dal datore di lavoro, ma l'imputato non ha sollevato obiezioni circa la possibilità di disporre di tale strumento.

Trattandosi di un'operazione espressamente ordinata dal preposto il controllo della stessa era di sua competenza e se vi fosse stata una qualche difficoltà nel reperimento dello spingi pezzo avrebbe dovuto preoccuparsene o sospendere l'operazione stessa, essendo suo compito quello di fornire ai lavoratori i mezzi di protezione o di farne richiesta al datore di lavoro ed al responsabile del piano di sicurezza quantomeno nell'ambito delle attività lavorative di sua competenza.

Non può, pertanto sfuggire alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche. In caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni.

L'imputato sostiene di non avere avuto nella sua squadra l'A. e che l'ordine di segare in piccoli pezzi l'asse di legno era stato impartito dall'altro capo squadra N., ma la Corte ha motivato in ordine alle prove che conferiscono al B. la qualità di caposquadra e in merito al fatto che fu lo stesso ad impartire l'ordine di tagliare l'asse all'A.

Quanto alla mancata concessione dell'attenuante di cui all'art. 114 c.p., la Corte ha opportunamente motivato in ordine all'esclusione dei presupposti per la concessione con argomento logico condivisibile, perché fu il mancato controllo, unitamente all'imprudenza del lavoratore ad incidere in modo determinante nella produzione dell'evento lesivo.

Ciò premesso, il ricorso va rigettato ed il ricorrente va condannato al pagamento delle spese processuali.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Corte di Cassazione - Sezione Quarta Penale, Sentenza 17 gennaio 2008 n. 10812

(Infortunio a un occhio di un lavoratore colpito da vernice - Dispositivi di protezione individuale - Responsabilità del preposto - Sussiste)

Posto che in tema di degli infortuni sul lavoro, tanto la tutela (occhiali, visiere o schermi appropriati) quanto la previsione dei pericoli (proiezioni di schegge, o spruzzi di vernice) contemplate dal D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, art. 382 [ora D.Lgs. 81/08, n.d.r.] non hanno carattere tassativo ma enunciativo, ne consegue che la relativa interpretazione non può essere letterale ma esclusivamente logica, nel senso che i mezzi di tutela ben possono essere diversi da quelli elencati, purché sicuramente idonei a preservare l'integrità fisica del lavoratore da proiezioni di schegge o da spruzzi di vernice, derivanti sia dal materiale lavorato, che dallo stesso strumento di lavoro.

Il che autorizza a dire che il capo-reparto è, quale preposto, personalmente tenuto a fare adottare ai dipendenti i necessari mezzi di protezione individuale adeguati al tipo di lavoro che devono compiere, svolgendo a tal fine specifica attività di vigilanza e controllo; altrimenti,

in caso di insorgenza di rischi all'integrità fisica dei lavoratori, devono segnalare al datore di lavoro la carenza o inadeguatezza del mezzo di protezione individuale dato in uso ai dipendenti.

SENTENZA - Fatto e diritto

Con sentenza del 7/12/2004, la Corte di Appello di Catanzaro confermava la sentenza di assoluzione con formula piena pronunciata dal Tribunale di Rossano nei confronti di S.A., imputato del delitto di lesioni colpose ascrittogli, per avere, nella qualità di capoofficina e di preposto alla produzione della ditta I., per colpa, omesso di dotare (e di esigerne l'uso) di idonei occhiali Z.D., dipendente addetto alla verniciatura di strutture metalliche con pistola ad aria compressa, ed in tal modo cagionato al predetto lesioni all'occhio sinistro attinto da uno spruzzo di vernice.

I giudici di appello motivavano la loro decisione spiegando che la responsabilità esclusiva dell'infortunio sul lavoro era da addebitare all'operaio, per avere costui, disattendendo precise direttive della ditta, svolto il lavoro di verniciatura di una trave senza usare gli occhiali o le maschere in dotazione dell'azienda e così dato luogo eziologicamente alle lesioni al suo occhio sinistro.

Avverso tale decisione la parte civile costituita in giudizio, nella persona dello Z., ha per mezzo del difensore proposto ritualmente ricorso per tassazione per la tutela dei propri interessi civilistici, lamentandosi che la ricostruzione delle modalità e delle cause dell'infortunio sul lavoro occorsogli fosse stata motivata con argomenti illogici e contraddittori, disvelando l'erronea interpretazione delle risultanze probatorie e la elusione sostanziale delle disposizioni dettate in materia antinfortunistica.

Poiché le censure della parte ricorrente riguardano direttamente gli effetti di carattere civile che si intendono conseguire, tendendo alla condanna dell'imputato al risarcimento dei danni cagionati alla persona offesa dalla sua condotta illecita, è necessario sottoporre le argomentazioni adottate dai giudici di appello ad analisi critica alla luce delle censure medesime. Il risultato di tale analisi conduce il Collegio alla conclusione che il ricorso della parte civile è meritevole di accoglimento. Invero, l'assunto dei giudici di appello sulla assenza di responsabilità per colpa in capo al S., nella qualità di preposto della ditta I. e, quindi, di soggetto occupante una posizione di garanzia in riferimento alla osservanza della normativa di sicurezza negli ambienti di lavoro, si basa sulla premessa che l'operaio Z., nel procedere ai lavori di verniciatura con pistola ad aria compressa, abbia di sua iniziativa omesso di indossare la maschera fornita dalla ditta, la quale, coprendo il volto, avrebbe assicurato una efficace protezione degli occhi da eventuali spruzzi di vernice.

Tale premessa, però, non dimostra, innanzi tutto, che il preposto, in quanto garante della sicurezza nel luogo di lavoro, abbia esercitato il potere - dovere di pretendere che siffatta maschera fosse stata indossata dall'operaio dipendente; non dimostra, in secondo luogo, che l'offerta in dotazione degli occhiali - quelli che effettivamente il dipendente, per sua stessa

ammissione, indossava al momento del fatto - fosse idonea allo scopo di protezione che era necessario garantire, quello cioè di evitare che accadessero infortuni agli occhi dei lavoratori. Al contrario, le risultanze processuali evidenziano che gli occhiali forniti dalla ditta e indossati al momento del fatto dallo Z., erano non appropriati, in quanto non erano muniti di ripari laterali. Posto che in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tanto la tutela (occhiali, visiere o schermi appropriati) quanto la previsione dei pericoli (proiezioni di schegge, o spruzzi di vernice) contemplate dal D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, art. 382 non hanno carattere tassativo ma enunciativo, ne consegue che la relativa interpretazione non può essere letterale ma esclusivamente logica, nel senso che i mezzi di tutela beli possono essere diversi da quelli elencati, purché sicuramente idonei a preservare l'integrità fisica del lavoratore da proiezioni di schegge o da spruzzi di vernice, derivanti sia dal materiale lavorato, che dallo stesso strumento di lavoro.

Il che autorizza a dire che il capo-reparto è, quale preposto, personalmente tenuto a fare adottare ai dipendenti i necessari mezzi di protezione individuale adeguati al tipo di lavoro che devono compiere, svolgendo a tal fine specifica attività di vigilanza e controllo; altrimenti, in caso di insorgenza di rischi all'integrità fisica dei lavoratori, devono segnalare al datore di lavoro la carenza o inadeguatezza del mezzo di protezione individuale dato in uso ai dipendenti.

Nella fattispecie, dalle considerazioni che precedono è dato trarre la conclusione che l'imputato, nella spiegata qualità, è venuto meno sia all'obbligo di vigilare che l'operaio Z. indossasse la maschera copri volto prima di procedere alla verniciatura con la pistola ad aria compressa, sia all'obbligo di vietare l'uso degli occhiali incautamente forniti allo Z., benché privi di alette protettive e di segnalarne, per tempo, al datore di lavoro la necessità di renderli adeguati allo scopo di protezione degli occhi: simili inosservanze di doverose cautele e di precisi obblighi di legge, ricadendo su soggetto in posizione di garanzia, ne sostanziano la responsabilità pur ai soli fini civili in relazione all'evento - infortunio, avvenuto ai danni del lavoratore in correlazione causale con le evidenziate condotte omissive e inadempienti degli obblighi di legge.

Ai sensi dell'art. 622 c.p.p., l'accoglimento del ricorso della parte civile comporta, previo annullamento per quanto di ragione della sentenza impugnata, il rinvio delle parti al giudice civile competente per valore in grado di appello.

P.Q.M.

Annulla la sentenza impugnata ai soli effetti civili e rinvia al giudice civile competente per valore in grado di appello, al quale rimette anche il regolamento delle spese civili tra le parti per il presente grado di giudizio.

La formazione dei preposti



Tra le principali innovazioni portate dal decreto legislativo 81/08 e s.m.i., c'è l'obbligo di formazione dei preposti. Per formulare idee sugli obiettivi di apprendimento e sugli aspetti di progettazione formativa dei corsi per i preposti, è necessario leggere con attenzione critica non solo il comma 7 dell'art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti), che è il principale riferimento di questo obbligo, ma anche altre norme correlate:

correlate:

1. il primo comma dello stesso articolo, che tratta della formazione dei lavoratori;
2. il comma 1, lettera e) dell'articolo 2 (definizioni), che fornisce i criteri per stabilire chi è il preposto;
3. l'art. 19 (obblighi del preposto), che specifica i compiti organizzativi che devono essere attuati da ogni preposto al fine di assicurare la migliore prevenzione dei rischi per salute e sicurezza;
4. l'art. 56 (sanzioni per il preposto).

Innanzitutto, vediamo punto per punto gli aspetti specifici della nuova normativa:

1 - art. 37, c. 1

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Commento

Il preposto è un "lavoratore" e, quindi, anche per questa figura, si rende necessaria una formazione che, assuma come obiettivi di apprendimento:

a) le conoscenze sui "concetti" di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale e sulle norme che disciplinano diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organo di vigilanza, controllo e assistenza;

b) le conoscenze e le capacità relative ai rischi, alle misure di prevenzione e ai comportamenti adeguati specifici della mansione assegnata.

Da questo punto di vista, la letteratura delle disposizioni di legge suggerisce che la formazione dei preposti (stabilita in modo specifico e differenziale dal successivo comma 7) dovrà assumere obiettivi di apprendimento diversi e aggiuntivi rispetto a quelli indicati da questo primo comma.

2 - art. 2, c. 1, lett. e)

«Preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Commento

Le parole chiave, di questa definizione sembrano essere: "sovrintende", "garantisce l'attuazione delle direttive", "controlla la corretta esecuzione", "esercita un funzionale potere di iniziativa".

In effetti in questa definizione di funzione organizzativa si riconoscono tutte le posizioni intermedie: capisquadra, capituomo, responsabili di ufficio, di reparto ecc...

Ognuna delle azioni organizzative che abbiamo evidenziato come parole chiave implica l'esercizio delle basilari competenze organizzative e relazionali: ascolto/osservazione, comunicazione e negoziazione.

Queste competenze sono normalmente presenti in tutti gli adulti, ma con un livello di consapevolezza spesso inadeguato alla funzionalità delle relazioni organizzative.

Un esercizio più consapevole di queste competenze, anche ai fini della prevenzione, richiederebbe occasioni di apprendimento.

Non si tratta di aumentare le conoscenze specialistiche sui rischi e sulle misure di prevenzione, ma di sapere modulare il proprio comportamento per agire in modo più efficace sul comportamento dei collaboratori.

Ad esempio: è prevedibile che un preposto debba formulare critiche sul comportamento di un collaboratore. Per questa semplice funzione del preposto sono necessarie conoscenze e capacità su come:

- osservare in modo descrittivo;
- restituire le proprie osservazioni controllando i fattori contestuali del momento, del luogo, della comunicazione non verbale;
- evitare di formulare giudizi sulla persona il cui comportamento è oggetto di critica.

Queste sono competenze che caratterizzano un esercizio più funzionale della leadership e che vanno collocate nello scenario delle leve per il miglioramento del sistema di prevenzione.

3 - art. 19	Commento
In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:	Gli obblighi del preposto sono qui a fianco riportati con un colore di fondo diverso in funzione delle sanzioni applicabili ai sensi del successivo art. 56. L'esercizio delle funzioni del preposto richiede diverse competenze, alcune ovvie, altre meno evidenti e che richiedono un'analisi non superficiale.
a) sovrintendere e vigilare sull'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;	a) Le competenze più ovvie riguardano la conoscenza delle disposizioni che i lavoratori devono seguire. Talvolta meno ovvio può essere l'esercizio di capacità di osservazione dei comportamenti, specifici. Occorre saper come acquisire le informazioni sul comportamento dei "vigilati" anche superando le eventuali barriere spazio-temporali. Il problema, spesso, più che di natura tecnologica (talvolta caratterizzato da aspetti di privacy e di tutela della dignità del vigilato), risulta di relazione fiduciaria tra proposto e collaboratore, perché la vigilanza non dovrebbe essere intesa come una forma di controllo totale e pervasivo.
b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;	b) Qui intervengono due condizioni preliminari, una conoscitiva e l'altra di atteggiamento. La condizione conoscitiva è che il preposto (ovviamente) sappia chi ha ricevuto le istruzioni e chi no. La condizione di atteggiamento (meno ovvia) è che il preposto sia orientato a dare un ordine di priorità ai fattori delle sue decisioni coerente con la prevenzione. (A esempio, se deve essere fatta una lavorazione rischiosa e non è immediatamente disponibile un addetto istruito, il preposto valuterà come prioritaria l'esigenza di fare comunque il lavoro assegnandolo a un lavoratore impreparato o sospenderà la lavorazione fino a che sia disponibile un lavoratore preparato? Questo non è un aspetto di conoscenza delle norme, ma di atteggiamento verso la prevenzione. La progettazione della formazione per i preposti dovrà tenere conto di questa differenza).

4 - art. 56	Commento
1. I preposti sono puniti nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:	a) e b) L'applicabilità di queste sanzioni, vigendo l'obbligo della formazione all'esercizio di ruolo del preposto, appare condizionata dall'effettiva erogazione di questa formazione. In analogia alla sanzionabilità delle violazioni agli obblighi di ciascun lavoratore (Art. 20 "Ogni lavoratore deve (...) <i>conformemente alla sua formazione</i> , alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro), anche per il preposto si potrebbe prefigurare una sanzionabilità delle violazioni degli obblighi di cui all'art. 19, nella misura in cui l'impresa gli abbia fornito le occasioni per apprendere a svolgere la sua funzione (per di più in modo coerente col la prevenzione di infortuni e malattie professionali).
a) con l'arresto da uno a tre mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lett. a), e), f);	Da questo punto di vista, si rafforzerebbe per il datore di lavoro la necessità di organizzare la formazione dei preposti proprio finalizzandola allo sviluppo delle competenze necessarie allo svolgimento degli obblighi di cui all'art. 19.
b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lett. b), c), d);	c) Ovviamente, questa sanzione sembra applicabile nel caso in cui l'azienda abbia organizzato la formazione per i preposti e questi si siano rifiutati di parteciparvi. Ma, come si diceva sopra, sarebbe eccessivamente semplicistico attribuire a una mera responsabilità individuale il rifiuto a partecipare alla formazione. Per cercare di risolvere il problema (senza accontentarsi di comminare sanzioni a carico dei "responsabili"), potrebbe risultare necessario capire la cultura dell'organizzazione in cui gli individui agiscono.
c) con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lett. g).	

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;	c) Per questo obbligo la competenza ovvia (ma non facile da mettere in atto) è dare disposizioni per l'allontanamento. Quella meno ovvia (e che può risultare critica) è la rilevazione della situazione di "pericolo grave, immediato e inevitabile". Gli obiettivi di apprendimento dovrebbero riguardare la consapevolezza dei processi di valutazione per acuire la sensibilità percettiva e cognitiva ai segnali deboli.
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;	d) Questo obbligo, preso alla lettera, può avere un significato fuorviante. È evidente che la competenza cruciale non è informare (ovviamente) dell'esistenza di un "pericolo grave e immediato", ma farlo con la consapevolezza delle conseguenze emotive e comportamentali che da tale informazione possono derivare. La competenza meno ovvia (e che dovrebbe essere oggetto della formazione) è sapere come <i>comunicare</i> in situazioni di emergenza.
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;	e) Anche qui il problema non è solo conoscitivo, ma soprattutto di atteggiamento. La formazione dei preposti non dovrebbe prescindere dal fornire occasioni per favorire la presa di contatto da parte di ciascun partecipante del proprio atteggiamento, almeno come premessa necessaria per un eventuale innesco di un processo di cambiamento.
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;	f) Le competenze da sviluppare per la concreta applicazione di questo obbligo riguardano anche le capacità di agire nei (e sui) sistemi di comunicazione organizzativa, nonché sui significati attribuiti nelle diverse organizzazioni al differenziale gerarchico. Si fa preso a dire che c'è l'obbligo di "segnalare tempestivamente", ma occorre avere consapevolezza delle implicazioni che questo obbligo comporta riguardo alle tecnologie di comunicazione esistenti,
	all'accessibilità dei decisori, alla rappresentazione che si ha del gradimento che i decisori potranno mostrare una volta informati delle "deficienze". La consapevolezza di queste implicazioni, e lo sviluppo di fare fronte alle eventuali difficoltà che possono derivarne, diventano parte cruciale di un percorso formativo finalizzato a non lasciare gli obblighi di ruolo nel serbatoio delle buone intenzioni non applicabili.
g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.	g) Le competenze necessarie all'adempimento di questo obbligo sono, anche in questo caso, conoscitive (sapere che i corsi sono in programma, quando e dove - ovviamente) e di atteggiamento (meno ovviamente). Sull'atteggiamento verso la formazione è facilmente riconoscibile un effetto diretto della "cultura organizzativa". A esempio, nell'organizzazione che cosa si pensa del tempo passato in formazione? È tempo <i>sottratto</i> al lavoro o è tempo <i>di</i> lavoro? Evidentemente, per un preposto non sarà indifferente adempiere all'obbligo di cui alla lettera g) dell'art. 19, se si trova a operare in una organizzazione in cui prevale una o l'altra idea del tempo passato in formazione. La formazione potrebbe quindi agire proprio sulle capacità di ogni soggetto di, eventualmente, trasformare la cultura della propria organizzazione. Ma il paradosso è che questa necessità (di pensare bene della formazione) si presenta maggiormente proprio dove non c'è la opportunità di farla, perché le persone tendono a sottrarsi aderendo all'idea che sia tutto tempo sottratto al lavoro. Un bel dilemma non c'è che dire. Comunque un dilemma che difficilmente si risolverà facendo solo ricorso all'argomento della sanzione.

Bibliografia

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81;
- Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106;
- Periodico "Dossier Ambiente n. 84" (IV Trimestre 2008, anno XXI);
- Enea Centro Ricerche Brindisi - Settembre 2009.