IPSOA
ISL IGIENE & SICUREZZA DEL LAVORO

i CORSI

MENSILE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Anno XVII - Marzo 2015 - Direzione e Redazione Strada 1 Palazzo F6 - 20090 Milanofiori - Assago

3/2015

edicolaprofessionale.com/ISLcorsi

Tariffa R.O.C. Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

00187382
5 000001 873820

Formazione per datori di lavoro dirigenti e preposti

MODULO 1

Normativo-giuridico

Wolters Kluwer

PROCESSO TELEMATICO PER CTU

Volume + Software

Dal **31 dicembre 2014** scatta l'obbligatorietà del deposito telematico degli atti processuali per i CTU.

OFFERTA LANCIO
€ 90
INVECE DI
~~€ 122~~

Il software **Suite Processo Telematico per CTU** risponde perfettamente alle specifiche esigenze del CTU. Mette a disposizione le seguenti funzionalità: **Polisweb, Redattore Atti, Gestore PEC, Trasformazione in PDF delle Perizie**.



Il Volume, esaustivo e aggiornato, è scritto da uno dei massimi esperti sul tema e rappresenta una **guida pratica, completa e di semplice consultazione**, per apprendere rapidamente tutte le informazioni fondamentali sul Processo Telematico.

Y13EO CL

Per ulteriori informazioni
www.shopwki.it/processotelematico

Wolters Kluwer

Formazione per datori di lavoro, dirigenti e preposti

di **Andrea Rotella** – *Ingegnere*

Introduzione	5
Legislazione italiana in materia di salute e sicurezza	7
Responsabilità civile e penale e tutela assicurativa	12
Responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001	16
Sistema istituzionale, organi di vigilanza e procedure ispettive	19
Gli attori del sistema di prevenzione aziendale	26
I sistemi di qualificazione delle imprese	39
Delega di funzioni	41
Valutazione dei rischi	43

ISL
IGIENE & SICUREZZA DEL LAVORO
i corsi
MENSILE DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia s.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

REDAZIONE
Donatella Armini, Marta Piccolboni, Maria Lorena Radice

REALIZZAZIONE GRAFICA
Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI) - Tel. 02/57789422

PUBBLICITÀ:

db COMMUNICATION s.r.l.

db Consulting srl Event & Advertising
via Leopoldo Gasparotto 168
21100 Varese
tel. 0332/282160
fax 0332/282483
e-mail: info@db-consult.it
www.db-consult.it

Autorizzazione del Tribunale di Milano n. 438 del 18 giugno 1999
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale
D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 Foglio 417 in data 31 luglio1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

REDAZIONE
Per informazioni in merito agli argomenti trattati scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione ISL i corsi

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono (02) 82476.022 - 023
telefax (02) 82476.436
e-mail: sicurezzambiente@ipsoa.it

AMMINISTRAZIONE
Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 – 20120 Milano
telefono (02) 824761
telefax (02) 82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono (02) 82476.999

ABBONAMENTI
Gli abbonamenti hanno durata annuale e si intendono confermati per l'anno successivo se non disdettati entro la scadenza a mezzo semplice lettera.

ITALIA - Abbonamento annuale: € 118,00

ESTERO - Abbonamento annuale: € 236,00

Prezzo copia: € 13,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

STAMPA
GECA S.r.l.
Via Monferrato, 54 - 20098 San Giuliano Milanese (MI) - Tel. 02/99952

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Formazione per datori di lavoro, dirigenti e preposti

di Andrea Rotella – Ingegnere

Introduzione

La formazione dei soggetti apicali, a cui cioè la normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ha assegnato il compito di organizzare la prevenzione in azienda, ovvero datore di lavoro, dirigenti e preposti, può essere considerata di buon grado uno degli aspetti qualificanti del cosiddetto "approccio soggettivo" di matrice comunitaria, oggi raccolto dal D.Lgs. n. 81/2008.

Storicamente, a partire dagli anni Cinquanta, il legislatore italiano ha inteso definire un modello di tipo piramidale in cui il debito prevenzionistico, partendo dal "vertice" di questa ipotetica piramide, rappresentata dal primo soggetto apicale individuato nel datore di lavoro, discende verso la "base", suddividendosi tra gli altri soggetti titolari di un'aliquota di funzioni organizzative, di intervento, di vigilanza, in proporzione ai poteri conferiti: dirigenti e preposti.

Il limite dell'approccio oggettivo (tipico della filosofia prevenzionistica di quegli anni) era stato quello di porre al centro della propria filosofia la tecnologia, considerata il principale strumento col quale contrastare il fenomeno infortunistico, il tutto attraverso l'imposizione di prescrizioni rivolte a rendere "sicure" macchine, impianti, ambienti di lavoro. Gli obblighi di datore di lavoro, dirigenti e preposti si concentravano dunque sull'imporre l'adozione di misure a carattere tecnologico; l'uomo-lavoratore era posto in secondo piano e la produzione era organizzata secondo un modello che cercava di fare aderire le caratteristiche del lavoratore a quelle delle macchine.

L'introduzione di una logica di tipo "sistemico", avvenuta negli anni Novanta con il D.Lgs. n. 626/1994, pur mantenendo fermi i requisiti tecnologici di base necessari a garantire la sicurezza, ha portato con sé nuovi obblighi per datori di lavoro, dirigenti e preposti, ben più complessi dei precedenti: valutazione dei rischi, organizzazione della prevenzione, gestione degli appalti, partecipazione e consultazione dei lavoratori, coinvolgimento di nuovi attori della prevenzione.

Non si tratta più solo di installare parapetti di altezza adeguata o acquistare macchinari a norma, attività che tutto sommato non richiedono particolari competenze. Oggi, molto più che ieri, sono richieste competenze di carattere organizzativo, partendo dal presupposto che, laddove non è eliminabile, il rischio vada gestito con scelte strategiche e operative.

Ed è qui che interviene la formazione, la cui definizione, difatti, è: «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi» (art. 2, comma 1, lett. *aa)* del D.Lgs. n. 81/2008).

Com'è ormai risaputo, il Testo unico in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro impone una specifica formazione a dirigenti a preposti (art. 37, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008) nonché al datore di lavoro, nel solo caso in cui questi intendesse svolgere direttamente il ruolo di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (art. 34, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008).

I contenuti minimi, la modalità, la durata della formazione per questi tre soggetti sono contenuti in due distinti provvedimenti emanati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Provincie autonome di Trento e Bolzano (di seguito Conferenza Stato-Regioni), entrambi del 21 dicembre 2011.

Scopo del presente *Corso* è quello di fornire una trattazione completa e, per quanto possibile, esaustiva dei contenuti di tale formazione seguendo la linea tracciata dai programmi contenuti negli Accordi della Conferenza Stato-Regioni, suddivisi in 4 moduli ciascuno per ciò che concerne la formazione di datore di lavoro-RSPP e dirigente (ciascun modulo, a sua volta, frazionato in più punti), e in 8 punti per quanto riguarda la formazione del preposto.

Nello specifico, attraverso un'opportuna sinossi di tali programmi, si noterà come essi, in particolare quelli del datore di lavoro-RSPP e del dirigente, siano per buona parte simili

e sovrapponibili, benché non tutti gli argomenti seguano lo stesso ordine di presentazione.
Partendo da tale considerazione, si è deciso di utilizzare come "traccia" principale il programma che la Conferenza Stato-Regioni ha assegnato al corso di formazione destinato a datore di lavoro-RSPP, seguendo l'ordine degli argomenti in esso previsti e comparando ciascuno di essi con quelli dei corsi destinati a dirigenti e preposti.
All'inizio di ogni paragrafo, pertanto, una tabella riporterà il titolo sinottico del tema trattato, come indicato dagli Accordi della Conferenza Stato-Regioni.

Legislazione italiana in materia di salute e sicurezza

Datore di lavoro		Dirigente		Preposto
Il sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori	Modulo 1 Normativo-Giuridico	Il sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori	Modulo 1 Normativo-Giuridico	

L'attuale norma di riferimento in materia di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro è costituita dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008), cosiddetto "Testo unico della sicurezza del lavoro" o TUSL, entrato in vigore il 15 maggio 2008 e oggetto di un'importante riforma nel 2009 ad opera del D.Lgs. n. 106/2009.
La denominazione del suddetto decreto quale "Testo unico" è forse ambiziosa dato che, come meglio vedremo in seguito, il decreto in questione rimanda, per dare attuazione a specifici provvedimenti, a numerosi, ulteriori decreti attuativi che costituiscono un corpo normativo a parte. Tuttavia, non si può non affermare come, quantomeno sotto il profilo della sistematicità, con l'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008 non sia più semplice per gli addetti ai lavori e anche per i comuni cittadini rintracciare quali siano gli adempimenti da fronteggiare in materia di sicurezza sul lavoro rispetto al passato.
È bene a tal proposito, ripercorrere brevemente le tappe della storia del nostro Paese che hanno portato alla condizione attuale. L'*excursus*, oltre ad avere lo scopo di mostrare l'evoluzione storica che la norma ha subito nel tempo, utile "per farsi un'idea" di dove derivino determinati adempimenti, serve anche a fornire al lettore la prova di come vi sia un *continuum* nelle intenzioni del legislatore che possiamo leggere come vera e propria evoluzione qualitativa nel modo di intendere la sicurezza del lavoratore.
Le prime necessità di governare il fenomeno degli infortuni sul lavoro nascono al termine del 1800, con la seconda rivoluzione industriale, l'introduzione dell'elettricità, della chimica e nel contempo con la diffusione dei mezzi di produzione, nati con la prima rivoluzione industriale, che portano nel nostro Paese un aumento intollerabile degli infortuni legati alla meccanizzazione della produzione e delle malattie professionali derivanti dall'industria chimica. Venne così emanata la Legge n. 80/1898 che istituiva l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Era un primo tentativo di fornire tutele ai lavoratori, ma come è evidente l'approccio era di tipo squisitamente reattivo, in virtù dello spirito esclusivamente risarcitorio della norma.
Le prime norme a carattere preventivo videro, invece, la luce con il Regio Decreto n. 1398 del 19 ottobre 1930, ovvero il Codice penale, il quale, introdusse i reati di:
• rimozione o omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro (art. 437);
• omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro (art. 451);
tutt'oggi vigenti, seguite nel tempo da alcuni articoli del Codice civile (Regio Decreto n. 262 del 16 marzo 1942) tra i quali spiccano:
— art. 2043, la cui violazione è fonte di responsabilità extracontrattuale, secondo il principio del *neminem laedere* e possiede portata di carattere generale,
— art. 2087, la cui applicazione nasce in ragione dell'esistenza di un rapporto di lavoro, dunque la responsabilità è di tipo contrattuale, e introduce il concetto della «massima sicurezza tecnologicamente fattibile».
Quest'ultima considerazione, ci permette di continuare l'*excursus* cronologico delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, giungendo all'avvento della Costituzione della Repubblica italiana che assegna alla salute (art. 32) il valore di «diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività», dunque obiettivo da perseguire nell'interesse della Repubblica e pone un vincolo invalicabile all'iniziativa privata economica, la quale non «può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana» (art. 41).
Entrambi questi principi, opportunamente coordinati, trovano attuazione nel citato art. 2087 cod. civ. del quale così si conferma, se ve ne fosse ulteriore bisogno, la costituzionalità nonostante la sua stesura sia precedente alla Costituzione stessa.
Vale la pena citare un ulteriore fondamento della nostra Carta costituzionale che sancisce la «tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni» (art. 35).
Si arriva finalmente all'emanazione dei Decreti del Presidente della Repubblica degli anni Cinquanta (D.P.R. n. 547/1955, D.P.R. 303/1956, D.P.R. n. 164/1956 ecc.) ai quali si è già accennato nell'introduzione al presente *Corso*, che accentrarono il ruolo della prevenzione tecnologica nell'ambito della normativa prevenzionistica, partendo dal presupposto che lo Stato avrebbe avuto il compito di indicare nel dettaglio al datore di lavoro le misure tecniche associate a macchine, impianti, ambienti e attrezzature di lavoro da adottare per eliminare o ridurre al minimo i rischi. Compito di datore di lavoro, dirigenti e proposti

era quello di realizzare i previsti apprestamenti e i lavoratori erano da considerarsi meri fruitori passivi delle misure di sicurezza imposte.
Non ci si soffermerà su tali decreti, sia perché oramai sostanzialmente abrogati dal D.Lgs. n. 81/2008 (si rammenta tuttavia l'attuale vigenza delle disposizioni contenute nell'art. 64 del D.P.R. n. 303/1956 e nel D.P.R. n. 302/1956), sia perché buona parte dei loro contenuti sono stati effettivamente traslati nel TUSL e pertanto verranno affrontati nei successivi capitoli.
Proseguendo la nostra analisi temporale, negli anni Sessanta e Settanta l'attenzione del legislatore si concentrò su alcune fondamentali riforme, ancora oggi vigenti:
— D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124: il cosiddetto Testo unico degli infortuni e delle malattie professionali, grazie al quale si sono estese le tutele assicurative e sanitarie e si prevede l'assicurazione obbligatoria presso l'INAIL;
— Legge 20 maggio 1970, n. 300: il cosiddetto "Statuto dei lavoratori", col quale (art. 9) viene riconosciuto il diritto ai lavoratori di verificare l'applicazione delle norme antinfortunistiche in azienda attraverso le loro rappresentanze sindacali. L'attuale rappresentante dei lavoratori per la sicurezza previsto dal TUSL è, in effetti, un'evoluzione di tale diritto;
— Legge 23 dicembre 1978, n. 833: con essa viene istituito il Servizio Sanitario Nazionale (SSN), le competenze in materia di vigilanza sui luoghi di lavoro vengono assegnate alle ASL e (art. 24) viene data delega al Governo di emanare un Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro entro 12 mesi (*sic*!).
La svolta con la quale il legislatore intese apportare una nuova strategia per affrontare il problema della sicurezza nei luoghi di lavoro arrivò negli anni Novanta con l'emanazione, tra gli altri, del D.Lgs. n. 277/1991, del D.Lgs. n. 626/1994 e del D.Lgs. n. 494/1996 con il quale, ferma restando l'applicazione delle disposizioni già in vigore derivanti, in particolare, dai decreti degli anni Cinquanta, si introdusse il concetto di "sicurezza soggettiva", basata sui concetti di valutazione del rischio, partecipazione, consultazione, formazione, informazione, addestramento.
Queste norme erano accomunate dall'essere il recepimento di direttive comunitarie, mediante le quali la Comunità europea intese imporre a tutti gli Stati membri identiche condizioni minime di tutela e diritti. Ciò a favore della realizzazione di una matrice unitaria necessaria per la costruzione dell'identità europea e anche per migliorare la competitività tra le imprese europee, riducendo i fenomeni di dumping sociale.
Oggi questi stessi identici principi e strategie si ritrovano trasposti nel TUSL che ha recepito le medesime direttive di derivazione europea, le ha coordinate in un unico testo e ha mantenuto la stragrande parte delle disposizioni tecniche dei decreti degli anni Cinquanta, innovandone (non sempre in modo indolore e con successo) i contenuti.
Come si accennava all'inizio di questo capitolo, questo lavoro di riordino e coordinamento ha, sì portato all'abrogazione di buona parte dei decreti degli anni Cinquanta (resta tutt'ora in vigore l'art. 64 del D.P.R. n. 303/1956) e dei citati decreti degli anni Novanta, ma è lontano dall'ultimarsi.
Sono infatti previsti dallo stesso D.Lgs. n. 81/2008 numerosi decreti attuativi, tra cui:
— il provvedimento che darà vita al sistema di qualificazione delle imprese di cui all'art. 27,
— il decreto per l'applicazione delle norme in alcune situazioni particolari (es. scuole e università),
— le procedure standardizzate per la redazione del DUVRI,
e altri ancora.
A ciò si aggiunga che numerosi, ulteriori provvedimenti attuativi sono già stati emanati. Tra questi citiamo:
— Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 per la formazione del datore di lavoro che intende svolgere direttamente il ruolo di RSPP;
— Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 per la formazione di dirigenti, preposti e lavoratori;
— Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 per la formazione di operatori di attrezzature che per il loro uso richiedono specifica abilitazione;
— D.I. 4 marzo 2013 riguardante i criteri generali di sicurezza relativi alle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare,
— D.I. 6 marzo 2013 riguardante i criteri di qualificazione dei formatori,
— D.M. 18 novembre 2014, n. 201 per l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro nell'ambito dell'amministrazione della giustizia,
e altri ancora.
Inoltre, restano in vigore (anch'essi in attesa dell'emanazione di nuovi decreti), il D.M. 10 marzo 1998 che detta i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'e-

mergenza nei luoghi di lavoro e il D.M. n. 388/2003 che regola le disposizioni sul pronto soccorso aziendale.
Come si vede, nonostante l'emanazione di un cosiddetto "Testo unico" , il panorama legislativo e regolamentare in materia di sicurezza del lavoro resta ancora complesso e articolato, per quanto tutto sia in effetti centralizzato nel D.Lgs. n. 81/2008.
È allora utile, quantomeno per districarsi nella consultazione della principale norma di riferimento, ovvero il TUSL, riportare di seguito la sua struttura (Tabella 1), in modo da avere una traccia su come sia organizzata l'enorme varietà di argomenti in esso trattati all'interno dei singoli Titoli del decreto (in totale 14 Titoli, dopo l'introduzione del Titolo X-bis) e nei suoi allegati (51 in totale).

Tabella 1 – Struttura del TUSL

TITOLO I – Principi comuni (dall'art. 1 all'art. 61)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – Sistema istituzionale CAPO III – Gestione della prevenzione nei Luoghi di lavoro CAPO IV – Sanzioni	ALLEGATO I – Gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ALLEGATO II – Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi (art. 34) ALLEGATO 3A – Cartella sanitaria e di rischio, Visita medica preventiva, Visita medica, Conservazione della cartella sanitaria e di rischio, Cessazione dell'incarico del medico ALLEGATO 3B – Informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria
TITOLO II – Luoghi di lavoro (dall'art. 62 all'art. 68)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – Sanzioni	ALLEGATO IV – Requisiti generali dei luoghi di lavoro
TITOLO III – Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale (dall'art. 69 all'art. 87)	CAPO I – Uso delle attrezzature di Lavoro CAPO II – Uso dei dispositivi di protezione individuale CAPO III – Impianti e apparecchiature elettriche CAPO IV – Sanzioni	ALLEGATO V – Requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, o messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente alla data della loro emanazione ALLEGATO VI – Disposizioni concernenti l'uso delle attrezzature di lavoro ALLEGATO VII – Verifiche di attrezzature ALLEGATO VIII – Dispositivi di protezione individuale ALLEGATO IX – Valori delle tensioni nominali di esercizio delle macchine ed impianti elettrici
TITOLO IV – Cantieri temporanei o mobili (dall'art. 88 all'art. 160)	CAPO I – Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili CAPO II – Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota CAPO III – Sanzioni	ALLEGATO X – Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a) ALLEGATO XI – Elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori di cui all'articolo 100, comma 1 ALLEGATO XII – Contenuto della notifica preliminare di cui all'articolo 99 ALLEGATO XIII – Prescrizioni di sicurezza e di salute per la logistica di cantiere, Prescrizioni per i servizi igienico-assistenziali a disposizione dei lavoratori nei cantieri, Prescrizioni per i posti di lavoro nei cantieri ALLEGATO XIV – Contenuti minimi del corso di formazione per i coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori ALLEGATO XV – Contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili ALLEGATO XVI – Fascicolo con le caratteristiche dell'opera ALLEGATO XVII – Idoneità tecnico professionale ALLEGATO XVIII – Viabilità nei cantieri, ponteggi e trasporto dei materiali ALLEGATO XIX – Verifiche di sicurezza dei ponteggi metallici

		ALLEGATO XX – A. Costruzione e impiego di scale portatili; B. Autorizzazione ai laboratori di certificazione (concernenti ad esempio: scale, puntelli, ponti su ruote a torre e ponteggi) ALLEGATO XXI – Accordo stato, regioni e province autonome sui corsi di formazione per lavoratori addetti a lavori in quota ALLEGATO XVIII – Viabilità nei cantieri, ponteggi e trasporto dei materiali ALLEGATO XXI – Accordo stato, regioni e province autonome sui corsi di formazione per lavoratori addetti a lavori in quota ALLEGATO XXII – Contenuti minimi del P.I.M.U.S. ALLEGATO XXIII – Deroga ammessa per i ponti su ruote a torre
TITOLO V – Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro (dall'art. 161 all'art. 166)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – Sanzioni	ALLEGATO XXIV – Prescrizioni generali per la segnaletica di sicurezza ALLEGATO XXV – Prescrizioni generali per i cartelli segnaletici ALLEGATO XXVI – Prescrizioni per la segnaletica dei contenitori e delle tubazioni ALLEGATO XXVII – Prescrizioni per la segnaletica destinata ad identificare e ad indicare l'ubicazione delle attrezzature antincendio ALLEGATO XXVIII – Prescrizioni per la segnalazione di ostacoli e di punti di pericolo e per la segnalazione delle vie di circolazione ALLEGATO XXIX – Prescrizioni per i segnali luminosi ALLEGATO XXX – Prescrizioni per i segnali acustici ALLEGATO XXXI – Prescrizioni per la comunicazione verbale ALLEGATO XXXII – Prescrizioni per i segnali gestuali
TITOLO VI – Movimentazione manuale dei carichi (dall'art. 167 all'art. 171)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – Sanzioni	ALLEGATO XXXIII – Movimentazione manuale dei carichi
TITOLO VII – Attrezzature munite di videoterminali (dall'art. 172 all'art. 179)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – Obblighi del datore di lavoro del dirigente e del preposto Capo III – Sanzioni	ALLEGATO XXXIV – Videoterminali
TITOLO VIII – Agenti fisici (dall'art. 180 all'art. 220)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro CAPO III – Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni CAPO IV – protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici CAPO V – protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali CAPO VI – Sanzioni	ALLEGATO XXXV – Agenti fisici ALLEGATO XXXVI – Valori limite di esposizione e valori di azione per i campi elettromagnetici ALLEGATO XXXVII – Radiazioni ottiche
TITOLO IX – Sostanze pericolose (dall'art. 221 all'art. 265)	CAPO I – Protezione da agenti chimici CAPO II – Protezione da agenti cancerogeni e mutageni	ALLEGATO XXXVIII – Sostanze pericolose: valori limite di esposizione professionale ALLEGATO XXXIX – Sostanze pericolose: valori limite biologici obbligatori e procedure di sorveglianza sanitaria

	CAPO III – Protezione dai rischi connessi all'esposizione ad amianto CAPO IV – Sanzioni	ALLEGATO XL – Sostanze pericolose: divieti ALLEGATO XLI – Sostanze pericolose: metodiche standardizzate di misurazione degli agenti
TITOLO X – Esposizione ad agenti biologici (dall'art. 266 all'art. 286)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – Obblighi del datore di lavoro CAPO III – Sorveglianza sanitaria CAPO IV – Sanzioni	ALLEGATO XLIV – Agenti biologici: elenco esemplificativo di attività lavorative che possono comportare la presenza di agenti biologici ALLEGATO XLV – Agenti biologici: segnale di rischio biologico ALLEGATO XLVI – Agenti biologici: elenco degli agenti biologici classificati ALLEGATO XLVII – Agenti biologici: specifiche sulle misure di contenimento e sui livelli di contenimento ALLEGATO XLVIII – Agenti biologici: specifiche per processi industriali
TITOLO X-BIS – Protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario (dall'art. 286-bis all'art. 286-septies)		
TITOLO XI – Protezione da atmosfere esplosive (dall'art. 287 all'art. 297)	CAPO I – Disposizioni generali CAPO II – Obblighi del datore di lavoro CAPO III – Sanzioni	ALLEGATO XLIX – Atmosfere esplosive: ripartizione delle aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive ALLEGATO L – Atmosfere esplosive ALLEGATO LI – Atmosfere esplosive: segnale di avvertimento per indicare le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive
TITOLO XII – Disposizioni in materia penale e di procedura penale (dall'art. 298 all'art. 303)		
TITOLO XIII – Norme transitorie e finali (dall'art. 304 all'art. 306)		

Responsabilità civile e penale e tutela assicurativa

Datore di lavoro		Dirigente		Preposto
La responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa	Modulo 1 Normativo-Giuridico	La responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa	Modulo 1 Normativo-Giuridico	

Nell'ordinamento italiano troviamo due distinte categorie principali di responsabilità giuridiche: la responsabilità civile e la responsabilità penale. Le differenze principali tra le due derivano dalle finalità perseguite che, per la responsabilità civile sono principalmente di tipo risarcitorio, mentre in quella penale di tipo sanzionatorio, prevedendo pene di tipo detentivo, pecuniario o applicazioni di tipo accessorio (sospensioni, interdizioni e divieti).

Responsabilità civile

Per quanto concerne la prima, abbiamo visto nel capitolo precedente come essa possa essere di tipo extracontrattuale (derivante dall'art. 2043 cod. civ.) o di natura contrattuale (derivante dall'art. 2087 cod. civ.).
È opportuno entrare nel dettaglio di questi due fondamentali articoli del Codice civile.
Art. 2043 cod. civ.: «Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno».
Una delle differenze sostanziali tra l'ambito civile e quello penale, è che nel primo non esiste una previsione legale dei casi in cui un danno possa definirsi "ingiusto", considerando tale genericamente qualunque danno provocato ad interessi soggettivi giuridicamente apprezzabili e tutelati dal nostro ordinamento, come per esempio la salute, purché avvenuti in violazione di un dovere giuridico. Quest'ultimo non è detto sia specifico, sussistendo comunque il dovere generico di non provocare danni ad altri (*neminem laedere*).
La responsabilità civile presuppone che sia il privato, danneggiato dal fatto commesso da altri, a chiedere al magistrato di accertare la responsabilità del danneggiante e condannarlo al risarcimento del danno.
Il dolo e la colpa sono altri due elementi che contraddistinguono la lettera del testo dell'art. 2043 cod. civ..
Il primo è contraddistinto dalla volontà del soggetto che commette il fatto di provocare danno ad altri.
La colpa invece si determina quando l'agente, pur non volendo provocare il danno, questo si è tuttavia verificato. In tal senso possiamo distinguere:
— colpa generica: determinata da negligenza (omesso compimento di un'azione doverosa), imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità), imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impiego di particolari abilità o cognizioni);
— colpa specifica: determinata dall'inosservanza delle norme.
La responsabilità civile, presuppone che sia il privato, danneggiato dal comportamento altrui (o dall'altrui inadempimento contrattuale) a chiedere al Giudice "civile" di accertare la responsabilità del danneggiante e condannarlo al risarcimento del danno.
Il secondo articolo del Codice civile che analizzeremo nel dettaglio è, come detto, l'art. 2087.
Il testo di tale articolo recita: «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».
È evidente la finalità preventiva di tale norma, giacché le misure da porre in essere da parte dell'imprenditore devono essere adottate al fine di evitare il danno alla salute del lavoratore, ma in aggiunta, facendo il testo riferimento solo a tre condizioni:
— particolarità del lavoro,
— esperienza,
— tecnica,
svincola l'adozione di tali misure dalla presenza di previsioni legislative *ad hoc* quali per esempio quelle imposte dal TUSL.
Tale considerazione fa assumere all'art. 2087 cod. civ. il ruolo di norma di chiusura che, cioè, interviene laddove fosse necessario colmare le lacune della legislazione specifica.
Dunque, si può di buon grado affermare che oggi il datore di lavoro, ferma restando l'adozione di tutte le misure imposte dal TUSL è comunque chiamato ad adottare eventuali, ulteriori misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, siano necessarie a tutelare la salute del lavoratore, intesa oggi come completo stato di benes-

sere fisico, mentale e sociale (art. 2, comma 1, lett. *o)* del TUSL), con la conseguenza che, ove egli non ottemperi ai previsti obblighi di tutela, l'evento lesivo generato dalla violazione di tali obblighi gli el imputato secondo il meccanismo previsto dall'art. 40, comma 2 del Codice penale: «Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo».
Vale la pena precisare come lo stesso TUSL, in varie disposizioni, ispira la propria azione al principio dell'art. 2087 cod. civ., laddove, per esempio (art. 18, comma 1, lett. *z)*) impone l'aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi rilevanti o in relazione al grado di evoluzione della tecnica prevenzionistica.
Dunque, secondo l'art. 2087 cod. civ., il datore di lavoro, nella scelta delle misure deve avere riguardo solo, come già detto, a tre parametri:
— la particolarità del lavoro, ovvero l'analisi dei rischi specifici dell'attività svolta dall'imprenditore e non quelli di una generica attività produttiva, avendo cura di considerare i modelli organizzativi e di gestione della sicurezza per la riduzione dei rischi in uso nel settore merceologico corrispondente all'attività esercitata;
— l'esperienza, ovvero il trarre conclusioni da eventi accaduti o pericoli noti;
— la tecnica, ovvero l'attenzione che l'imprenditore deve prestare alle nuove conoscenze in materia di sicurezza messe a disposizione dal progresso tecnico-scientifico.
È infine importante sottolineare un ultimo aspetto, legato alla circostanza che l'art. 2087 cod. civ. non subordina l'adozione di misure volte a tutelare la sicurezza o la salute dei lavoratori a criteri di fattibilità economica o produttiva, essendo il bene tutelato (la salute) gerarchicamente sovraordinato alle necessità economiche.

Responsabilità penale

Spostando la nostra attenzione sulla responsabilità penale, è opportuno iniziare la trattazione con quella che rappresenta una delle caratteristiche principali che la distingue dalla responsabilità civile: il criterio della personalità fisica discendente dall'art. 27 della Costituzione che afferma che «La responsabilità penale è personale».
In sostanza ciò significa che una società non potrà mai essere chiamata in giudizio penale a rispondere di un danno, anche se vedremo in uno dei prossimi capitoli, come ciò debba essere affermato facendo opportune puntualizzazioni quando si parla dei reati presupposto della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
Nell'ordinamento giuridico italiano, i reati sono distinti in delitti e contravvenzioni. Il criterio distintivo è di carattere prettamente formale, essendo basato sulla pena prevista:
— per i delitti sono previsti l'ergastolo, la reclusione e la multa;
— per le contravvenzioni sono previsti l'arresto e l'ammenda;
La maggioranza dei reati in materia di sicurezza sul lavoro è di natura omissiva, derivante cioè dal non essersi attivati in una situazione in cui esiste un obbligo giuridico di agire.
La gran parte dei reati commessi per inosservanza del TUSL si annovera nella categoria delle contravvenzioni penali, perlopiù caratterizzate dalla pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda.
Tuttavia, all'interno del Codice penale sono rinvenibili due particolari delitti individuati dalle ipotesi degli artt. 437 e 451 a cui si era fatto cenno nel precedente paragrafo. . Particolari perché, nonostante si trovino nel Titolo del Codice penale rivolto ai delitti contro la pubblica incolumità, i reati in questione fanno espresso riferimento alla sicurezza degli ambienti di lavoro:
— art. 437 cod. pen.: «Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni».
— art. 451 cod. pen.: «Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da 103 euro a 516 euro».
Vale la pena osservare come, sebbene l'espressione «chiunque» possa essere riferibile a qualunque persona (anche non appartenente al contesto lavorativo), in effetti essa, almeno nella sua configurazione omissiva (differente dall'azione di rimuovere, danneggiare o rendere inservibili), possa essere riferibile solo a soggetti che abbiano il dovere giuridico proprio di predisporre le misure di prevenzione e protezione richieste, ovvero tipicamente il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti.
Inoltre, per completezza, prolungando lo sguardo oltre le appena citate previsioni di reato di puro pericolo (definendo tali i casi in cui il reato si sostanzi nella mera messa in pericolo del bene o valore tutelato dalla norma penale), possiamo rintracciare ulteriori due delitti all'interno del Codice penale, in questo caso evidentemente qualificabili come reati di evento (ovvero in cui l'evento giuridico si sostanzia nell'effettiva lesione del bene giuri-

dico tutelato dalla norma penale incriminatrice, come l'integrità fisica di una persona da cause come un infortunio o una malattia professionale):
— art. 589 cod. pen., riferito all'omicidio colposo;
— art. 590 cod. pen., riferito alle lesioni personali colpose.
È opportuno rilevare come in entrambi i casi, la loro commissione per inosservanza della normativa a prevenzione degli infortuni sul lavoro, costituisca una condotta aggravata, con conseguente inasprimento della pena massima e minima stabilita dalla norma.

Tutela assicurativa

Tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori dipendenti e lavoratori parasubordinati nelle attività che la legge individua come rischiose, sono tenuti all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali presso l'INAIL. Va rilevato, tuttavia, come il lungo elenco delle attività rischiose, individuato dall'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965, sia sostanzialmente onnicomprensivo di qualunque attività lavorativa del settore della produzione e dei servizi.
L'INAIL tutela il lavoratore contro i danni fisici ed economici derivanti da infortuni e malattie causati dall'attività lavorativa ed esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile conseguente all'evento lesivo subito dai propri dipendenti, salvo i casi in cui, in sede penale o, se occorre, in sede civile, sia riconosciuta la sua responsabilità per reato commesso con violazione delle norme di prevenzione e igiene sul lavoro. In quest'ultimo caso, infatti, l'art. 61 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che l'INAIL possa esercitare l'azione di regresso.
Per infortunio sul lavoro, coperto dall'assicurazione obbligatoria, si intende ogni incidente avvenuto per «causa violenta in occasione di lavoro» dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni.
L'INAIL tutela, inoltre, i lavoratori nel caso di infortuni avvenuti durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro (infortunio in itinere).
Sono esclusi dalla tutela gli infortuni conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso.
Sono invece tutelabili gli infortuni accaduti per colpa del lavoratore, in quanto gli aspetti soggettivi della sua condotta (imperizia, negligenza o imprudenza) nessuna rilevanza possono assumere per l'indennizzabilità dell'evento lesivo, sempreché si tratti di aspetti di una condotta comunque riconducibile nell'ambito delle finalità lavorative.
In caso di infortunio, anche in itinere, il lavoratore deve immediatamente avvisare o far avvisare, nel caso in cui non potesse, il proprio datore di lavoro. La segnalazione dell'infortunio deve essere fatta anche nel caso di lesioni di lieve entità. In base alla gravità dell'infortunio, il lavoratore può:
— rivolgersi al medico dell'azienda, se è presente nel luogo di lavoro;
— recarsi o farsi accompagnare al Pronto Soccorso nell'ospedale più vicino;
— rivolgersi al suo medico curante.
Il datore di lavoro ha l'obbligo di inoltrare la denuncia/comunicazione di infortunio entro due giorni dalla ricezione del certificato medico (art. 53 del D.P.R. n. 1124/1965), indipendentemente da ogni valutazione rispetto alla ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia/comunicazione di infortunio deve essere trasmessa all'INAIL esclusivamente in via telematica, senza necessità di invio contestuale del primo certificato medico.
Al contrario dell'infortunio, per malattia professionale si intende una patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo (causa diluita e non causa violenta e concentrata nel tempo). Tale causa deve essere diretta ed efficiente, cioè in grado di produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente.
Le malattie professionali si distinguono in tabellate (ovvero elencate nelle tabelle in allegato al D.P.R. n. 1124/1965) e non tabellate.
Nell'ambito del cosiddetto sistema tabellare, il lavoratore è sollevato dall'onere di dimostrare l'origine professionale della malattia. Infatti, una volta che egli abbia provato l'adibizione a lavorazione tabellata (o comunque l'esposizione ad un rischio ambientale provocato da quella lavorazione) e l'esistenza della malattia anch'essa tabellata e abbia effettuato la denuncia nel termine massimo di indennizzabilità, si presume per legge che quella malattia sia di origine professionale. Qualora una di queste condizioni non fosse soddisfatta (es. malattia o lavorazione non rientranti nelle tabelle di cui al D.P.R. n. 1124/1965), il lavoratore assicurato può dimostrare che la malattia non tabellata di cui è portatore, è comunque di origine professionale (ovviamente in tal caso non si può avvalere della "presunzione legale di origine").
Il lavoratore deve informare il datore di lavoro della malattia professionale contratta, entro 15 giorni dal manifestarsi dei primi sintomi per evitare la perdita del diritto all'indennità relativa ai giorni precedenti la segnalazione.

La denuncia di malattia professionale deve sempre essere presentata, alla sede INAIL competente, dal datore di lavoro (indipendentemente da ogni valutazione personale sul caso), entro cinque giorni dalla data in cui ha ricevuto il certificato medico riferito alla malattia stessa. Per sede INAIL competente si intende quella nel cui ambito territoriale rientra il domicilio dell'assicurato. Nel caso di denuncia di malattia professionale per via telematica, il certificato medico deve essere inviato solo su espressa richiesta dell'Istituto assicuratore nelle ipotesi in cui non sia stato direttamente inviato dal lavoratore o dal medico certificatore.

Responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001

Datore di lavoro		Dirigente		Preposto
La "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica" *ex* D.Lgs. n. 231/2001	Modulo 1 Normativo-Giuridico	La "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica" *ex* D.Lgs. n. 231/2001	Modulo 1 Normativo-Giuridico	

Come osservato dalla Commissione Grosso, istituita nel 1998 e incaricata del progetto di riforma del Codice penale, «Spesso l'illecito è frutto di condizionamenti sull'agire del singolo, connessi all'operare per l'organizzazione: condizionamenti che possono derivare, e di regola derivano, da vincoli organizzativi, stili di comportamento, politiche imposte o additate ai portatori di determinati ruoli».

Partendo da questo assunto, il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, una nuova figura di responsabilità penale, la cosiddetta "responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica".

È questa una tipologia particolare di responsabilità che supera la famosa espressione latina *societas delinquere non potest*: una società non può delinquere, anche in ossequio al dettato costituzionale che, come abbiamo già visto, afferma all'art. 27 che la responsabilità penale è personale.

Si parla, tuttavia, di "responsabilità amministrativa" perché, nonostante il D.Lgs. n. 231/2001 sanzioni la persona giuridica in via autonoma e diretta mediante le forme del processo penale, le pene previste sono di natura economica o interdittiva.

All'interno di questo decreto sono individuati (e frequentemente aggiornati dal legislatore) una lunga lista di reati presupposto comprendenti, tra l'altro (art. 25-septies) l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse per inosservanza della normativa antinfortunistica.

Sostanzialmente, nell'eventualità di un infortunio che determinasse la morte del lavoratore o lesioni gravi o gravissime a suo carico, l'ente potrebbe vedersi rimproverata la colpa organizzativa, ovvero la responsabilità di non essersi adeguatamente organizzato al fine di prevenire la commissione del reato.

Il D.Lgs. n. 231/2001 precisa che l'ente sarà da considerarsi responsabile della colpa ascrittagli qualora dalla commissione del reato (evidentemente commesso da una persona fisica) sia rinvenibile (art. 5) un interesse o un vantaggio per l'ente medesimo.

I presupposti dell'interesse o del vantaggio, quali condizioni indispensabili per determinare la responsabilità dell'ente, possono sollevare qualche interrogativo pensando alla fattispecie di reato (omicidio e lesioni gravi o gravissime) e alla sua natura (colposa) per inosservanza della normativa antinfortunistica. Tuttavia la giurisprudenza ha già avuto modo di affermare (es. Trib. Trani, Sez. Molfetta, 20 ottobre 2009) che «Se l'evento delittuoso infatti è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione, spesso è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito una vantaggio alla società o all'ente, ad esempio nella forma di un risparmio dei costi».

Un ulteriore requisito, necessario a individuare la responsabilità dell'ente, è che il reato presupposto sia stato commesso da:

— soggetti apicali della compagine aziendale (es. datore di lavoro, dirigenti);

— soggetti subordinati (es. lavoratori).

Qualora si dimostrasse, tuttavia, che questi soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo o di terzi, l'ente non verrà giudicato responsabile, anche se hanno agito per nome o conto dell'azienda (art. 5, comma 2).

La distinzione tra i due possibili soggetti che possono aver materialmente commesso il reato è necessaria per distinguere come l'ente possa essere giudicato esente da responsabilità.

Difatti, l'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001 afferma che, nel caso in cui il reato fosse stato commesso da soggetti apicali nell'interesse o vantaggio dell'azienda, questa non risponde se prova che:

1) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione (MOG) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

2) ha affidato ad un organismo di vigilanza autonomo, dotato di poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli. Tale organo ha anche il compito di curare l'aggiornamento del modello stesso;
3) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.
Quando è un soggetto apicale ad aver commesso il reato, la colpa organizzativa dell'azienda è presunta, dato che sono proprio i soggetti apicali medesimi ad organizzare l'azienda. Dunque, in questo caso, perché l'ente possa essere esentato da responsabilità è necessario che dimostri che sono soddisfatte le condizioni 1, 2 e 4 di cui all'elenco precedente e che pertanto, non è l'azienda a non essersi adeguatamente organizzata, ma è piuttosto il soggetto apicale ad aver agito in frode al modello di organizzazione e gestione aziendale.
Quando, invece, ad aver commesso il reato è un soggetto subordinato e fosse rinvenibile un interesse o un vantaggio per l'azienda, l'art. 7, comma 1 prevede che «L'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza».
Si inverte dunque l'onere della prova, dovendo il magistrato inquirente essere lui, in questo caso, a dimostrare che l'azienda non fosse dotata di adeguati strumenti di organizzazione e controllo. A tal fine, il successivo comma 2 precisa, infatti: «In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».
Qualora si determinasse la responsabilità dell'ente, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede l'irrogazione di sanzioni di tipo pecuniario e/o interdittivo.
La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema "per quote". La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000 quote e il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 a un massimo di euro 1.549,00.
Le sanzioni interdittive possono essere irrogate solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato dal D.Lgs. n. 231/2001 e nel caso ricorresse una di queste due condizioni:
• l'azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un "soggetto apicale" ovvero da un "soggetto subordinato" quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
• in caso di reiterazione degli illeciti.
Esse, consistono:
— nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
— nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
— nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
— nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
— nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.
Le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste almeno una delle seguente condizioni:
— l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
— il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
— prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
i) l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
ii) l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
iii) l'azienda ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.
Nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva il giudice, a spese dell'azienda, può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna su uno o più giornali e mediante affissione nel comune sede dell'azienda.
In tutti i casi è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato.
Per quanto riguarda il caso specifico dei reati di omicidio colposo (art. 589 cod. pen.) e di lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 cod. pen.) commessi per inosser-

vanza della normativa antinfortunistica, l'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni:

	Sanzione pecuniaria	Sanzione interdittiva
Omicidio colposo	— 1.000 quote per: aziende industriali a rischio rilevante; fabbricazione e deposito di esplosivi, polveri e munizioni; aziende a rischio di atmosfere esplosive, agenti cancerogeni, mutageni, rimozione e bonifica di amianto; cantieri temporanei e mobili di entità superiore a 200 uomini-giorno. — negli altri casi da 250 a 500 quote	Da 3 mesi ad 1 anno
Lesioni personali	Fino a 250 quote	Fino a 6 mesi

Sistema istituzionale, organi di vigilanza e procedure ispettive

Datore di lavoro		Dirigente		Preposto
Il sistema istituzionale di prevenzione	Modulo 1 Normativo-Giuridico	Gli organi di vigilanza e le procedure ispettive	Modulo 1 Normativo-Giuridico	

Una delle novità del D.Lgs. n. 81/2008 è stata quella di novellare e migliorare in modo deciso il sistema istituzionale precedentemente delineato dal D.Lgs. n. 626/1994 che, nei suoi anni di applicazione, aveva prestato il fianco a qualche critica. Al sistema istituzionale è dedicato l'intero Capo II del Titolo I del TUSL. Si presenteranno di seguito le principali caratteristiche e i compiti dei soggetti ivi individuati.

Comitato tecnico sanitario

Il suddetto Capo II si apre con l'art. 5 rubricato «Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro», ma con il D.P.R. n. 44/2013 tutte le funzioni di tale organo sono state trasferite ad un unico organo collegiale denominato Comitato tecnico sanitario (si noti che la rubrica dell'art. 5 è rimasta invariata).
Per ciò che concerne gli aspetti legati alla materia della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il nuovo organo eredita dunque i seguenti compiti:
— stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
— individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
— definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria;
— programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
— garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente;
— individuare le priorità della ricerca in tema di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.
È evidente come il compito generale di tale Comitato sia quello di coordinare e indirizzare le funzioni degli altri organi istituzionali, in particolare, quelli aventi compiti di vigilanza.

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

Alla Commissione prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e composta da:
— 10 rappresentanti di vari Ministeri,
— 10 rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome,
— 10 esperti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori,
— 10 esperti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro,
sono stati affidati compiti di natura squisitamente tecnica:
a) esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;
b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato tecnico sanitario;
c) definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all'articolo 11 (che vedremo più avanti);
d) validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
e) redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal SINP (vedi più avanti), una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai Presidenti delle Regioni;
f) elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'art. 29, comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore;
g) discutere in ordine ai criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'art. 27;
h) valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità

sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;
i) valutare le problematiche connesse all'attuazione delle Direttive comunitarie e delle Convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;
j) redigere ogni cinque anni una relazione sull'attuazione pratica della Direttiva 89/391/CEE del Consiglio e delle altre direttive dell'Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
k) promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;
l) indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui all'art. 30;
m) elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento;
n) elaborare le procedure standardizzate per la redazione del DUVRI, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante;
o) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.
Ad oggi, dei compiti assegnati alla Commissione, sono stati assolti, in particolare (in ordine cronologico):
— Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, attraverso Lettera Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro;
— Orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di deboli intensità (ESEDI), attraverso Lettera Circolare 25 gennaio 2011 del Ministero del Lavoro;
— Procedure per la fornitura di calcestruzzo in cantiere, attraverso Lettera Circolare 10 febbraio 2011 del Ministero del Lavoro;
— Parere sul concetto di "eccezionalità" di cui al TUSL, attraverso Lettera Circolare 10 febbraio 2011 del Ministero del Lavoro;
— Aggiornamento Banca Dati CPT di Torino, attraverso Lettera Circolare 30 giugno 2011 del Ministero del Lavoro;
— Circolare esplicativa sull'applicazione dei Regolamenti Europei REACH, CLP e SDS nell'ambito del D.Lgs. n. 81/2008, attraverso Lettera Circolare 30 giugno 2011 del Ministero del Lavoro;
— Modello di organizzazione e gestione *ex* art. 30 D.Lgs. 81/2008 – Chiarimenti, attraverso Lettera Circolare 11 luglio 2011 del Ministero del Lavoro;
— Buone prassi e differenze di genere, approvato nella riunione del 21 settembre 2011
— Manuale illustrato per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, approvato il 18 aprile 2012;
— Procedure tecniche da seguire nel caso di sollevamento persone con attrezzature non previste a tal fine, approvato il 18 aprile 2012;
— Valutazione e gestione del rischio chimico negli ambienti di lavoro, approvato il 28 novembre 2012;
— Metodologie e interventi tecnici per la riduzione del rumore negli ambienti di lavoro, approvato il 28 novembre 2012;
— Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, approvato il 16 maggio 2012;
— Valorizzazione degli accordi sindacali, codici di condotta ed etici;
— Procedura operativa per la valutazione e gestione dei rischi correlati all'igiene degli impianti di trattamento aria, approvato il 28 novembre 2012;
— Proposte per una strategia nazionale di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, approvato il 29 maggio 2013
— Articoli pirotecnici. Impianti di produzione e deposito;
— Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese, approvato il 27 novembre 2013.

Comitati regionali di coordinamento

Questi organismi hanno la funzione, prevista dall'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2008, di programmare e coordinare gli interventi presso ciascuna Regione e Provincia autonoma rispetto a quanto è necessario svolgere o si decide all'interno del Comitato tecnico sanitario di cui all'art. 5 e nella Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6.

SINP

Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) rappresenterebbe, in potenza, una delle maggiori novità del nuovo sistema istituzionale introdotto dal TUSL, ma non è ancora stato istituito.
Il SINP, previsto sulla scorta delle indicazioni di cui all'art. 8, costituirà la base di conoscenza dei rischi e dei danni da lavoro integrata e condivisa, per orientare la programmazione e pianificazione di azioni e interventi di prevenzione e di tutela da parte della Pub-

blica Amministrazione e si baserà e si alimenterà progressivamente delle elaborazioni in chiave prevenzionale delle informazioni derivanti dalle banche dati dei soggetti firmatari.
Nello specifico, sarà compito del SINP: «fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate».
Sarà l'INAIL a garantire la gestione tecnica e informatica del SINP e, a tal fine, sarà titolare del trattamento dei dati.

INAIL

L'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2008 fa riferimento ad alcuni enti pubblici aventi compiti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e, nello specifico:
— INAIL;
— ISPESL;
— IPSEMA.
Tuttavia, ai sensi del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge n. 122/2010, l'IPSEMA e l'ISPESL sono stati soppressi e le loro relative funzioni sono interamente confluite nell'INAIL.
L'INAIL rimane, pertanto, il gestore dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, svolgendo anche attività di prevenzione dei rischi lavorativi, di informazione, di formazione e assistenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
Con il passaggio di competenze, tuttavia, l'INAIL oggi attesta anche l'effettivo possesso dei requisiti essenziali di sicurezza e di salute dei materiali, delle attrezzature, degli strumenti e mezzi personali di protezione e dei processi produttivi, valutandone l'effettivo stato di conservazione e di efficienza dell'attrezzatura di lavoro. Essa inoltre si occupa di ricerca, studio, sperimentazione ed elaborazione dei criteri e delle metodologie di rilevazione per l'omologazione di macchine, componenti di impianti, apparecchi, nonché per le specifiche tecniche applicative. A tal fine elabora norme, raccomandazioni e linee guida a livello nazionale e internazionale, in stretta collaborazione con gli organismi italiani ed europei di normazione.

Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Secondo quanto disposto dall'art. 10 del TUSL, i diversi soggetti istituzionali in materia prevenzionistica, ovvero:
— Regioni e Province autonome,
— l'INAIL,
— gli enti di patronato,
— gli organismi paritetici, costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,
hanno il compito di svolgere, anche sulla base di specifiche convenzioni, attività di:
— informazione,
— assistenza,
— consulenza,
— formazione,
— promozione,
in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con peculiare riguardo alle imprese artigiane e agricole e alle piccole e medie imprese, nonché alle rispettive associazioni dei datori di lavoro.
È opportuno qui evidenziare come, una delle novità introdotte dal TUSL, successivamente ulteriormente rafforzata con la riforma del 2009 è determinata dall'ampliamento delle competenze degli organismi paritetici, in particolare per ciò che concerne la possibilità che essi stessi svolgano direttamente attività formative.

Attività promozionali

L'art. 11, in un'ottica di sostegno alle imprese e in attuazione del criterio di delega di cui all'art. 1, comma 2, lett. *p)*, della Legge n. 123/2007, elenca le principali caratterizzazioni delle attività promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione che possono essere finanziate, con appositi stanziamenti (comma 2), nel contesto di quanto deciso dalla Commissione consultiva, secondo gli indirizzi individuati dal Comitato tecnico sanitario:
— progetti di investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piccole, medie e microimprese;
— progetti formativi specificamente dedicati alle piccole, medie e microimprese;
— attività degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale finalizzata all'introduzione di specifici percorsi formativi interdisciplinari volti a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (comma 1).

Ancora alle imprese di dimensioni più ridotte è rivolta l'attenzione dell'INAIL che può finanziare progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre a iniziative volte a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese, anche a seguito di adozione da parte delle imprese delle «buone prassi» (comma 5).
Ai sensi del comma 3, anche le amministrazioni pubbliche possono concorrere alla programmazione e realizzazione di progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e analoga facoltà è riconosciuta alle parti sociali (anche con il ricorso ai fondi interprofessionali).
Le Regioni e le Provincie autonome hanno inoltre la possibilità di finanziare progetti diretti a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche o organizzative avanzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base di specifici protocolli di intesa tra le parti sociali, o gli enti bilaterali, e l'INAIL. Tali soluzioni, qualora adottate dall'azienda, possono essere utili per ottenere la riduzione del tasso dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
Accanto ai progetti finanziati, gli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale possono promuovere e divulgare la cultura della salute e sicurezza sul lavoro inserendo percorsi formativi interdisciplinari, nell'ambito dell'autonomia e nei limiti delle risorse disponibili dei singoli istituti, sensibilizzando i giovani lavoratori per una consapevolezza informata riguardo al problema infortunistico (comma 4).
Spetta alle amministrazioni pubbliche, secondo le competenze istituzionali, promuovere attività formative e informative destinate ai lavoratori immigrati e alle lavoratrici, al fine di migliorarne i livelli di tutela negli ambienti di lavoro (comma 6).

Commissione interpelli

Presso il Ministero del lavoro viene istituita, dall'art. 12, la Commissione interpelli, composta da due rappresentanti del Ministero stesso e quattro rappresentanti delle Regioni e Provincie autonome, col compito di fornire risposta a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.
I quesiti possono essere avanzati esclusivamente mediante posta elettronica, da:
— organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali;
— enti pubblici nazionali;
— organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
— consigli nazionali degli ordini o collegi professionali.
Le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza.
Ad oggi, i quesiti a cui la Commissione ha dato risposta, sono riportati all'indirizzo internet: *http://www.lavoro.gov.it/sicurezzalavoro/MS/Interpello/Pages/default.aspx*

Vigilanza

Il TUSL non ha apportato rilevanti modifiche alle competenze relative agli organi di vigilanza.
Nello specifico, rimane confermata la titolarità principale della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alle aziende sanitarie locali (comma 1), con una serie di riserve ed eccezioni, più o meno ampie, per cui le funzioni ispettive vengono assegnate anche a:
— Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, per quanto di specifica competenza;

— Ministero dello sviluppo economico, per il settore minerario;
— Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali;
— Servizi sanitari e tecnici istituiti presso le amministrazioni delle Forze armate, di Polizia e dei Vigili del fuoco, nei luoghi di lavoro di competenza;
— «personale ispettivo del Ministero del lavoro», informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'azienda sanitaria locale competente per territorio, nelle sole attività del:
i) settore delle costruzioni edili o di genio civile;
ii) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;
iii) ulteriori settori da individuarsi mediante decreto.
— Autorità marittime a bordo delle navi ed in ambito portuale, uffici di sanità aerea e marittima, autorità portuali e aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili e in ambito portuale ed aeroportuale.
È di rilievo la precisazione che il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non possa prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.

Sospensione dell'impresa

L'art. 14 del TUSL rende pienamente applicabile il potere per gli organi di vigilanza di procedere alla sospensione dell'attività imprenditoriale, essenzialmente in due ipotesi:
— lavoro irregolare;
— gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.
Nella Tabella 2 che segue sono riassunti tutti i principali elementi di interesse relativi a tale provvedimento:

Tabella 2 – Sospensione dell'attività d'impresa

Sospensione dell'impresa per lavoro irregolare	Sospensione dell'impresa per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza
Titolari del potere: Ispettori del lavoro delle DPL	**Titolari del potere**: Ispettori del lavoro delle DPL, funzionari ispettivi delle ASL e Comando provinciale dei Vigili del Fuoco in materia di prevenzione incendi
Destinatari del provvedimento: si applica ai soli datori di lavoro imprenditori (*sono esclusi, quindi*: attività prive del requisito dell'economicità; organizzazioni di tendenza anche per le attività collegate se non caratterizzate da scopo di lucro; professioni intellettuali "protette", per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione a un albo; professioni intellettuali "non protette", se esercitate con modalità non imprenditoriali; lavoro domestico; affare isolato, che non presenti complessità tale da esigere l'impiego di adeguata organizzazione per un tempo considerevolmente lungo; impresa per conto proprio; enti pubblici)	
Presupposti: impiego di lavoratori che non risultano da alcuna documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale di quelli presenti sul luogo di lavoro	**Presupposti**: gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Le violazioni "*gravi*" sono individuate provvisoriamente dall'Allegato I del Testo Unico che le classifica per tipologia di rischio (in attesa di apposito decreto ministeriale). La "*reiterazione*" si ha quando, dopo che sia stata accertata una violazione grave in materia di salute e sicurezza sul lavoro con prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata o con sentenza definitiva, nel quinquennio successivo lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole (della stessa disposizione o di disposizioni diverse individuate nell'Allegato I).
Natura del provvedimento: provvedimento di tipo interdittivo, a carattere discrezionale, di natura sanzionatoria e con finalità cautelare	
Oggetto del provvedimento: la sospensione temporanea interessa la sola parte della attività di impresa (cantiere, reparto, negozio ecc.) interessata dalle violazioni riscontrate	
Esclusione espressa dal campo di applicazione: il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare non può essere adottato se il lavoratore irregolare è l'unico occupato dall'impresa	**Esclusione espressa dal campo di applicazione**: nessuna
Decorrenza degli effetti: gli effetti sospensivi decorrono di norma dal primo giorno feriale successivo all'adozione del provvedimento di sospensione oppure dal momento della cessazione dell'attività lavorativa in corso che non possa essere utilmente interrotta. In caso di situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi la decorrenza è immediata.	**Decorrenza degli effetti**: sempre immediata
Condizioni per la revoca: a) regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria, anche ai fini della sicurezza sul lavoro; b) pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a euro 1.950.	**Condizioni per la revoca**: a) accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro, in base alle prescrizioni contestualmente adottate; b) pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a euro 3.250.
Impugnazione del provvedimento: ricorso entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento alla direzione regionale del lavoro nel cui ambito	**Impugnazione del provvedimento**: ricorso entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento al Presidente della Giunta regionale. La de-

Sospensione dell'impresa per lavoro irregolare	Sospensione dell'impresa per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza
insiste l'ufficio che ha adottato l'atto. La decisione deve essere resa nel termine perentorio di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale termine il provvedimento impugnato perde efficacia.	cisione deve essere resa nel termine perentorio di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale termine il provvedimento impugnato perde efficacia.
Verifica di osservanza del provvedimento: compete al Comando di Polizia Municipale del Comune in cui insiste la parte di impresa sospesa, o alla Autorità di Pubblica Sicurezza (Questura o Commissariato) o, infine, al Comando territoriale dell'Arma dei Carabinieri.	
Sanzione per inottemperanza: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro	**Sanzione per inottemperanza**: arresto fino a 6 mesi
Sanzione accessoria: Ulteriore provvedimento interdittivo di sospensione dalla possibilità di contrattare con la PA e di partecipare a pubbliche gare fino a un massimo di due anni.	

Fonte: Elaborazione da P. Rausei, *Sistema sanzionatorio e vigilanza nel TU sicurezza dopo il "correttivo"*, in *ISL*, n. 10/2009, Inserto.

Per «gravi violazioni», al fine dell'adozione del provvedimento di sospensione dall'attività imprenditoriale, si intendono quelle di cui all'Allegato I al TUSL, ovvero:
• Violazioni che espongono a rischi di carattere generale
— Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
— Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione;
— Mancata formazione ed addestramento;
— Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
— Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
• Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto
— Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
— Mancanza di protezioni verso il vuoto.
• Violazioni che espongono al rischio di seppellimento
— Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.
• Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione
— Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
— Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
— Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).
• Violazioni che espongono al rischio d'amianto
— Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

Procedure ispettive

Gli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro possiedono le seguenti prerogative:
— potere ispettivo, ovvero facoltà di accedere ai luoghi di lavoro delle aziende, al fine di svolgere attività investigative e di accertamento, nonché per l'acquisizione di dichiarazioni con regolare svolgimento di attività di verbalizzazione;
— potere di polizia giudiziaria, ovvero potere di svolgere attività investigative in funzione di polizia giudiziaria a fronte dell'inadempimento di obblighi prevenzionistici sanzionati penalmente, potere che si estrinseca, peraltro nell'acquisizione di sommarie informazioni testimoniali, nell'azione di sequestro e nell'adozione del provvedimento di prescrizione obbligatoria di cui all'art. 301 del TUSL;
— potere di sospensione dell'attività imprenditoriale, nel caso di gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza o per lavoro irregolare;
— potere di disposizione di cui all'art. 302-bis del TUSL, ovvero facoltà di impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato;

— potere di regolarizzazione, consistente nell'attivazione della procedura di regolarizzazione degli illeciti amministrativi.

Per la loro qualità di ufficiali di polizia giudiziaria gli ispettori delle ASL e quelli del lavoro, quando accertano la violazione di obblighi o divieti penalmente sanzionati, hanno l'obbligo di riferire immediatamente al Pubblico Ministero, ai sensi dell'art. 347 cod. pen., con riguardo alle indagini dagli stessi svolte, al fine di acquisire le fonti di prova del reato rilevato e accertato in sede di ispezione. Anche nei casi in cui si deve procedere a impartire una prescrizione obbligatoria (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 758/1994), rimane fermo l'obbligo di riferire al Pubblico Ministero la relativa notizia di reato, giacché la prescrizione si caratterizza come atto compiuto nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, al fine di impedire che il reato accertato venga portato a conseguenze ulteriori.

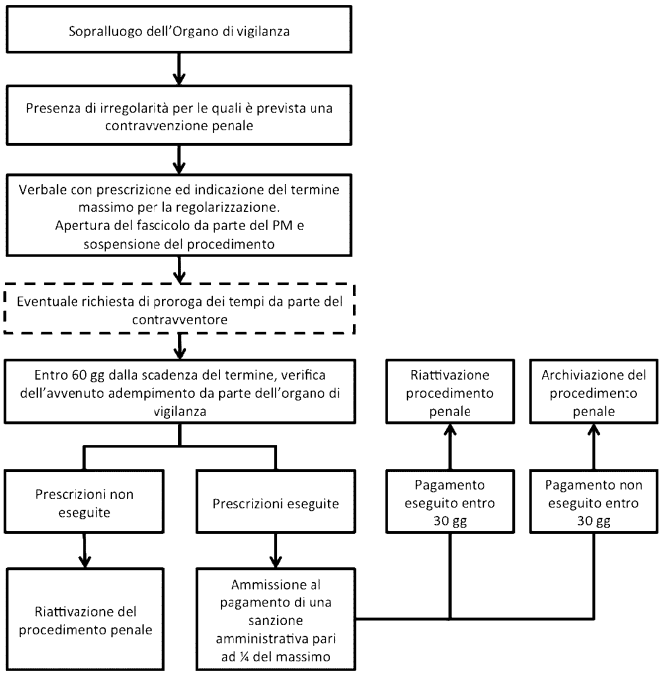
La prescrizione consegue, quindi, a un'attività di vigilanza nel contesto della quale sia stata accertata l'inosservanza di norme contravvenzionali poste a tutela della sicurezza e igiene del lavoro, sia che si preveda una pena alternativa (arresto o ammenda) o una pena pecuniaria (ammenda): il funzionario incaricato, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, provvede ad impartire al soggetto personalmente responsabile del reato una prescrizione specifica e determinata, stabilendo un termine preciso per la regolarizzazione.

Tale termine è prorogabile a richiesta del contravventore, per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento. In nessun caso esso può superare i 6 mesi. Tuttavia, quando specifiche circostanze non imputabili al contravventore determinano un ritardo nella regolarizzazione, il termine di 6 mesi può essere prorogato per una sola volta, a richiesta del contravventore, per un tempo non superiore ad ulteriori 6 mesi, con provvedimento motivato che è comunicato immediatamente al Pubblico Ministero.

Entro e non oltre 60 giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza verifica se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione.

Se la prescrizione risulta essere stata adempiuta, l'organo di vigilanza ammette il contravventore al pagamento, entro 30 giorni, di una sanzione in via amministrativa pari ad un quarto del massimo della pena pecuniaria edittalmente fissata dalla legge per la contravvenzione, anche ai fini dell'estinzione del reato, mentre se il contravventore non adempie alla prescrizione, l'ispettore provvede a darne comunicazione al Pubblico Ministero entro 90 giorni dalla scadenza del termine fissato, per il prosieguo dell'azione penale (Figura 1).

Figura 1 – Esito della procedura ispettiva



Gli attori del sistema di prevenzione aziendale

Datore di lavoro		Dirigente		Preposto
I soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il TUSL: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa	Modulo 1 Normativo-Giuridico	I soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il TUSL: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa	Modulo 1 Normativo-Giuridico	1. Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità

Con l'emanazione del D.Lgs. n. 626/1994, com'è già stato evidenziato, la filosofia prevenzionale è passata da una logica strettamente di tipo tecnologico a una di tipo organizzativo. Se i soggetti ai quali la norma richiede l'adempimento della maggioranza degli obblighi in materia di sicurezza e salute sono rimasti sempre quelli a cui storicamente i medesimi obblighi erano già stati assegnati (datore di lavoro, dirigenti e preposti), è anche vero che l'introduzione di una filosofia basata sull'organizzazione della sicurezza ha dovuto gioco forza introdurre nuovi, ulteriori attori, ciascuno dei quali è chiamato a dare il proprio contributo.
Analizzeremo, di seguito, innanzitutto le prerogative dei soggetti tradizionalmente responsabili titolari del debito di sicurezza nei confronti dei lavoratori, per poi dedicarci alle figure che, con il loro supporto, rendono possibile di fatto la realizzazione di un sistema di prevenzione aziendale.

Datore di lavoro

All'interno della gerarchia di un'azienda, il datore di lavoro riveste il ruolo maggiormente sovraordinato.
Come noto, il D.Lgs. n. 81/2008 si applica in tutti i settori di attività pubblici e privati (art. 3). Nel caso proprio della definizione di datore di lavoro, il legislatore ha voluto distinguere chiaramente le modalità di individuazione di tale soggetto in questi due, distinti ambiti (art. 2, comma 1, lett. b) del TUSL):

Settore privato	Settore pubblico
«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 D.Lgs. n. 165/2001, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo».

In ambito privato, come si vede, è possibile rintracciare due distinte accezioni di datore di lavoro. Quella "formale", basata sulla titolarità del rapporto di lavoro sul lavoratore e quella "sostanziale", fondata invece sull'effettiva titolarità dei poteri decisionali e di spesa, quest'ultima prevalente nelle ipotesi di dissociazione della figura del datore di lavoro formale da quello sostanziale, come evidenzia la presenza dell'avverbio «comunque» utilizzato dal legislatore per esprimere tale preminenza.
Medesima distinzione è rinvenibile anche nella definizione del datore di lavoro pubblico dalla quale, dal punto di vista formale, è possibile individuare tale ruolo in un «dirigente» o in un «funzionario… preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale», anche se poi, sotto il profilo sostanziale, ciò che rileva è che entrambi siano dotati «di autonomi poteri decisionali e di spesa». Vale la pena osservare come, in ambito pubblico, l'omessa o scorretta individuazione del datore di lavoro possano comportare una risalita delle responsabilità fino all'organo di vertice dell'Amministrazione (per esempio, nel caso di un Comune, la responsabilità finirebbe con il ricadere sul Sindaco).

È opportuno segnalare come quest'ultimo, specifico aspetto possa interessare anche le attività private, come la giurisprudenza ha già avuto modo di evidenziare. Questo è possibile, in particolare, quando si tratta di attività complesse, come ad esempio una grande società per azioni. La mancata delega di gestione (n.b.: non si confonda tale delega con la particolare «delega di funzioni» prevista dall'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 che verrà trattata più avanti) degli aspetti relativi alla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, a uno o più amministratori della società, fa ricadere le responsabilità tipiche del datore di lavoro sui vertici della società, ovvero sui singoli componenti del Consiglio di Amministrazione, responsabilità che il Consiglio di Amministrazione comunque manterrebbe per ciò che attiene alle scelte di livello più alto, laddove i poteri conferiti all'Amministratore delegato non fossero sufficienti a permettergli di prendere autonomamente particolari decisioni in materia antinfortunistica e, in tutti i casi, per il dovere di vigilare sull'operato di quest'ultimo.

Il datore di lavoro è dunque il primo destinatario degli obblighi di sicurezza: è su di lui che ricadono tutti gli obblighi in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, obblighi che egli, grazie ai poteri organizzativi, decisionali e di spesa può ripartire, qualora la dimensione dell'azienda lo richieda, incaricando altri soggetti (i dirigenti e i preposti) dello svolgimento di particolari compiti, senza mai completamente affrancarsi dalle eventuali responsabilità per *culpa in eligendo* o *culpa in vigilando*.

Per riportare un esempio concreto, nell'ipotesi di una piccola azienda artigiana costituita da un datore di lavoro e due lavoratori, non essendo realistica l'ipotesi della presenza di un dirigente, qualora uno dei due lavoratori non venisse incaricato dello svolgimento dei compiti di preposto, lo stesso datore di lavoro dovrebbe svolgere tutti i compiti di controllo e vigilanza sull'operato dei lavoratori (es. rispetto da parte degli stessi delle norme e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza) tipici di questa figura, nonché tutti gli altri compiti che la normativa antinfortunistica considera naturalmente connessi al ruolo di datore di lavoro.

È qui opportuno sottolineare come l'affidamento degli incarichi di dirigenti e preposti non rappresenta un obbligo per il datore di lavoro, ma una prerogativa che lo stesso possiede finalizzata a organizzare al meglio la propria impresa.

Tra gli obblighi di sicurezza propri di questa figura, ovvero riferibili solo ed esclusivamente al soggetto individuato come datore di lavoro, la norma individua all'art. 17 quelli che non sono, in nessun caso delegabili:

— valutazione dei rischi e redazione del conseguente documento;
— nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Tali doveri, in quanto indelegabili, sono anche esclusivi.

Tutti gli altri obblighi, infatti, come si era accennato e al di là dell'esercizio della delega di funzioni di cui all'art. 16 del TUSL, possono essere ripartiti dal datore di lavoro tra i suoi collaboratori, ovvero dirigenti e preposti.

Si noti infatti come il successivo art. 18 del TUSL sia rubricato «Obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti» senza poi specificare esplicitamente quali siano riferibili all'una e quali all'atra figura. Ciò dovrà avvenire solo in relazione, per l'appunto, alle «attribuzioni e competenze» conferite dal datore di lavoro al singolo dirigente.

Ad esempio, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro (es. amministratore delegato di una società) abbia conferito a uno dei suoi dirigenti (es. il direttore del personale) il compito di assolvere all'obbligo di cui all'art. 18, comma 1, lett. *a)*, ovvero di nominare il medico competente, quel dirigente (e non, ad esempio, gli altri dirigenti a cui tale competenza non sia stata conferita) sarà direttamente responsabile dell'adempimento, comunque permanendo sul datore di lavoro l'obbligo di vigilare sull'effettivo soddisfacimento dell'obbligo normativo da parte della persona che egli ha incaricato.

Come si diceva, l'art. 18 del TUSL è la norma che definisce gli obblighi del datore di lavoro (e del dirigente), ma è da precisare che tutti i titoli tecnici del TUSL sono disseminati di obblighi riconducibili al datore di lavoro.

Sarebbe impossibile, qui dar conto dei singoli obblighi del datore di lavoro; ci si limiterà a rappresentarli per grandi linee:

— valutazione dei rischi e redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR): quest'obbligo è alla base dell'intero modello prevenzionale, poiché è solo mediante un'accurata valutazione dei rischi che il datore di lavoro sarà in grado di definire la necessità e la qualità degli interventi atti a tutelare i propri lavoratori. Gli esiti di tale valutazione devono essere riportati su un apposito documento che fungerà da vero e proprio programma degli interventi da effettuare (una trattazione più completa della valutazione dei rischio e del DVR sarà effettuata in uno dei prossimi capitoli del presente corso);
— nomina del Responsabile e degli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP): per lo svolgimento delle attività di cui al punto precedente la norma prevede che il datore dei lavoro debba affidarsi ad un consulente interno o esterno, in possesso

di specifici requisiti di professionalità ed esperienza. Nei casi previsti dalla medesima norma, il datore di lavoro può svolgere direttamente tale incarico. In tutti i casi, mentre la nomina del RSPP è un obbligo indelegabile del datore di lavoro previsto in tutte le aziende, qualora la natura dei rischi o le dimensioni dell'azienda lo richiedessero, il datore di lavoro o un suo delegato hanno la possibilità di nominare degli addetti al SPP che saranno coordinati dal RSPP e ne coadiuveranno l'attività;
— nomina del medico competente ed esecuzione della sorveglianza sanitaria: nei casi previsti dalla normativa vigente, dovrà essere nominato un medico, in possesso di specifici titoli che, in particolare, svolga le attività di sorveglianza sanitaria e collabori, per la parte di competenza, alla valutazione dei rischi;
— elaborazione di un piano di emergenza e designazione dei lavoratori addetti alle emergenze: non solo l'attività ordinaria, ma anche le emergenze rientrano nella sfera delle attività meritevoli di valutazione dei rischi e il datore di lavoro ha l'obbligo di elaborare le procedure necessarie per permettere ai lavoratori di fronteggiare tali evenienze e nominare un certo numero di lavoratori stessi che si adoperino in caso di emergenza;
— formare, informare e addestrare i lavoratori: si parte dal presupposto che un lavoratore adeguatamente informato, istruito, formato e addestrato abbia le capacità, oltre che di lavorare in modo corretto, consapevole dei rischi presenti sul luogo di lavoro o inerenti le proprie mansioni, anche di valutare egli stesso i rischi, prevenendo errori e adottando misure di prevenzione e protezione;
— vigilare sull'operato dei lavoratori: l'art. 18, comma 3-bis del TUSL afferma che gli altri soggetti destinatari di obblighi propri (preposti, lavoratori, fabbricanti progettisti, installatori e medico competente) siano da considerarsi i soli responsabili della mancata attuazione di predetti obblighi e delle eventuali conseguenze, solamente quando non sia riscontrabile un difetto di vigilanza da parte del datore di lavoro e dei dirigenti;
— predisporre tutte le misure organizzative, di protezione collettiva o individuale: al fine di tutelare i propri lavoratori, il datore di lavoro deve adempiere a tutte le disposizioni di carattere igienistico, tecnico, organizzativo riportate nel TUSL, nonché mettere a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuali ed esigere che essi rispettino le norme, le disposizioni aziendali e utilizzino tutte le misure di prevenzione e protezione messe a loro disposizione;
— organizzazione della riunione periodica: si tratta di una riunione, prevista dall'art. 35 come obbligatoria solo nelle aziende con più di 15 lavoratori, da tenersi almeno una volta l'anno nella quale datore di lavoro, medico competente, RSPP e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza discutono della valutazione dei rischi dell'andamento degli infortuni e malattie professionali, della programmazione della formazione e della prevenzione;
— consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): è uno degli obblighi attraverso il quale il legislatore ha inteso garantire il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori a tutta una serie di scelte e di momenti chiave del sistema di prevenzione aziendale, individuati dall'art. 50;
— sicurezza dei lavori in appalto: sia che si tratti di cantieri edili o di genio civile, sia che si tratti di attività di altro genere affidate a soggetti terzi ma che si svolgono nella sede aziendale, ciò implica l'esistenza di rischi derivanti da possibili interferenze tra le attività dell'appaltatore e il committente. In questo caso il datore di lavoro deve adottare in generale le misure imposte dall'art. 26 del TUSL, coordinate con quanto imposto dal Titolo IV del medesimo decreto nel caso specifico di cantieri temporanei o mobili.

Dirigente

Questa figura viene frequentemente definita, non senza ragione, l'*alter ego* del datore di lavoro. Per la sua individuazione la norma non fa distinzione tra attività pubbliche o private, ma lo identifica come (art. 2, comma 1, lett. *d)* del TUSL): «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».
Riprendendo nuovamente il testo dell'art. 18, comma 1 del TUSL il datore di lavoro è colui il quale «esercita» l'attività pubblica o privata rientrante nel campo di applicazione oggettivo del testo unico, mentre il dirigente è colui il quale «organizza e dirige le stesse attività».
Come è stato sottolineato nel precedente paragrafo, è non solo nel potere del datore di lavoro, ma nel suo stesso interesse rivolto a ripartire il proprio debito di sicurezza quello di nominare altri soggetti (dirigenti o preposti) che, investiti di adeguati poteri ed esercitando gli stessi, si assumano le responsabilità associate a quei poteri. E nella scala con la quale storicamente è stata ipotizzata la gerarchia dell'organizzazione aziendale, il dirigente è immediatamente subordinato al datore di lavoro, proprio perché questi ha inteso condividerne sufficientemente ampi poteri organizzativi, tanto da permettergli di attuare le sue direttive ed organizzare l'attività lavorativa.

L'ampiezza di questi poteri e, di conseguenza, come recita l'art. 18, comma 1: «le attribuzioni e competenze … trasferite» al dirigente, sono da verificarsi caso per caso, poiché essi delimitano la sfera di responsabilità del singolo dirigente. In concreto, infatti, al dirigente possono essere ricondotti tutti gli obblighi individuati dall'art. 18 e dagli altri articoli del TUSL contenenti obblighi del datore di lavoro (fatti salvo quelli non delegabili), purché quest'ultimo abbia dato emanato specifiche direttive in tal senso al dirigente (n.b.: si tratta qui di ordinari incarichi dirigenziali, non della delega di funzioni di cui all'art. 16 del TUSL).
È infine opportuno specificare che, pertanto, il dirigente è intrinsecamente garante organizzativo della sicurezza, anche qualora non fosse stato dotato di poteri di spesa (in questo caso, per l'appunto, la sua responsabilità sarebbe limitata dalla mancata attribuzione di un potere economico, nel senso previsto dall'art. 18, ma non per questo svanirebbe. Sarebbe comunque suo obbligo quello di assolvere a tutti gli obblighi, ad esempio, di natura organizzativa per i quali non è necessariamente richiesto un potere di spesa).

Preposto

Scendendo ulteriormente lungo la catena gerarchica dell'organizzazione aziendale, ci si imbatterà nella figura del preposto, definito come la (art. 2, comma 1, lett. *e)* del D.Lgs. n.81/2008): «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».
Senza alcuna volontà di generalizzare, ma a scopo puramente esemplificativo, tale ruolo è frequentemente individuabile nelle funzioni di capo reparto, capo cantiere, capo ufficio: un soggetto cioè sovraordinato gerarchicamente rispetto ai lavoratori e a cui gli stessi si rivolgono al fine di ricevere indicazioni sulle attività da svolgere.
Al preposto sono assegnati doveri propri individuati dall'art. 19 del TUSL che afferiscono essenzialmente all'obbligo di controllo, vigilanza e segnalazione e che anche in questo caso, come per i dirigenti, devono essere valutati «secondo le loro attribuzioni e competenze».
Nello specifico il preposto:
— sovrintende e vigila che i lavoratori rispettino le norme e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza, usino correttamente attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione. In caso di inosservanza da parte degli stessi è chiamato immediatamente a intervenire e in caso di persistenza delle violazioni deve informare i propri superiori diretti;
— verifica che solo lavoratori adeguatamente preparati svolgano attività pericolose o entrino in aree a rischio grave e specifico. Un preposto, ad esempio, dovrebbe astenersi dal chiedere a un apprendista di svolgere attività pericolose senza che siano prese tutte le misure necessarie a compensare la carenza di esperienza e conoscenza del lavoratore;
— si attiva, in caso di rischio grave e immediato per permettere ai lavoratori di abbandonare il luogo di lavoro nel rispetto delle procedure previste in tali circostanze;
— informa 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;
— in caso di pericolo grave e immediato non richiede ai lavoratori di riprendere o proseguire l'attività lavorativa;
— segnala immediatamente ai suoi competenti superiori gerarchici qualunque anomalia o pericolo di cui venga a conoscenza.
Il preposto ha diritto a ricevere un'adeguata formazione che, l'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, suggerisce poter essere di 8 ore, ulteriori a quella che il medesimo preposto ha diritto a ricevere in qualità di lavoratore.

Esercizio di fatto dei poteri direttivi

Al termine di questa disamina sulle figure del datore di lavoro, dirigente e preposto è bene evidenziare quanto previsto dall'art. 299 del TUSL, il quale afferma sostanzialmente che le posizioni di garanzia e le conseguenti responsabilità civili o penali di questi tre soggetti riguardano altresì coloro i quali esercitino di fatto (dunque senza nomina formale o addirittura senza autorizzazione) i poteri giuridici propri ad essi riferibili.
In sostanza, per rispondere delle responsabilità gravanti su dirigente o preposto, non è necessaria la presenza di un formale incarico, sia perché, come già detto, la presenza di questi ruoli rientra nella libera sfera organizzativa del datore di lavoro e, dunque, non è un obbligo che vi siano, ma soprattutto perché, come già si è evidenziato più volte, ciò che rileva è il dato sostanziale.
Per fare un esempio non generalizzabile, un capo reparto è un preposto in quanto la sua attività consiste proprio nel sovrintendere e controllare l'operato di altri lavoratori, nonché nel dare loro indicazioni sulle attività da eseguire. Di queste indicazioni egli si assume le conseguenti responsabilità civili o penali che possono derivare da azioni o omissioni che determinino un infortunio a carico di uno dei lavoratori, anche se nessun dirigente

o lo stesso datore di lavoro lo aveva mai formalmente incaricato «preposto ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008».

Lavoratore

Una delle conseguenze di maggiore impatto derivanti dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 è stata quella di estendere le tutele prevenzionistiche a qualunque lavoratore, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. L'art. 2, comma 1, lett. *a)* del TUSL lo definisce infatti come la: «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».
Lo stesso riferimento normativo prevede poi una serie di equiparazioni:
— il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto;
— l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549 cod. civ.;
— tirocinanti e stagisti;
— studenti che facciano uso di laboratori, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici, videoterminali;
— volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;
— lavoratori socialmente utili.
Gli obblighi dei lavoratori sono contenuti nell'art. 20, il quale al comma 1 definisce un principio di estrema rilevanza: «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».
Il lavoratore, dunque, non solo ha un obbligo di autotutela – perfettamente in sintonia con l'art. 32 della Costituzione che considera la salute come un bene indisponibile, del quale cioè il cittadino non può disporre come crede – ma anche di tutela sella salute e sicurezza altrui, nei limiti della formazione e dei mezzi che gli sono stati assegnati per adempiere a tale obbligo.
Tale obbligo proprio del lavoratore non è comunque sufficiente a esonerare da responsabilità il datore di lavoro, il quale, in quanto principale debitore di sicurezza, deve imporre l'adozione delle misure di prevenzione e protezione necessarie, anche contro la volontà del lavoratore stesso, se ciò è necessario alla sua tutela, e in caso di inosservanza di tali misure, è tenuto a infliggere richiami formali e sanzioni al lavoratore.
Il datore di lavoro sarà esonerato da responsabilità solo in caso di comportamento abnorme, esorbitante, eccezionale da parte del lavoratore; è cioè 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.
Oltre a quanto disposto dal comma 1, l'art. 20 contiene ulteriori specifici obblighi per il lavoratore:
— 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;
— osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
— utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
— utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
— segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui al punto successivo per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
— non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
— non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
— partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
— sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

RSPP e ASPP

Si intende per servizio di prevenzione e protezione (art. 2, comma 1, lett. *l)* del D.Lgs. n. 81/2008): «insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori».

Se la definizione di SPP fa riferimento a un servizio interno o esterno, è opportuno precisare che, anche nelle aziende in cui il servizio interno non è obbligatorio, il datore di lavoro ha il compito di ricercare prioritariamente all'interno della sua organizzazione i soggetti che ne faranno parte.
Tale servizio sarà costituito, perlomeno, dal Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), la cui nomina è, come abbiamo già visto, un obbligo indelegabile del datore di lavoro ed è definito come (art. 2, comma 1, lett. *f)* del D.Lgs. n. 81/2008): «persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi».
Tuttavia, in funzione delle caratteristiche dell'azienda, delle sue dimensioni, della sua complessità, del livello dei rischi presenti il datore di lavoro può prevedere anche la presenza di uno o più addetti (ASPP) che saranno coordinati dal RSPP e ne coadiuveranno l'azione. L'art. 2, comma 1, lett. *g)* del D.Lgs. n. 81/2008 definisce l'addetto al servizio di prevenzione e protezione come: «persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l)».
I compiti del servizio di prevenzione e protezione sono elencati nell'art. 33 del TUSL:
— individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
— elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
— elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
— proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
— partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35;
— fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi.
Il servizio di prevenzione e protezione rappresenta uno degli strumenti fondamentali introdotti dal legislatore europeo per consentire al datore di lavoro di adempiere agli obblighi ad esso assegnati e costituisce un elemento caratterizzante della nuova strategia nella lotta per gli infortuni sul lavoro imperniata sull'organizzazione di un sistema di gestione della sicurezza medesima che ruota intorno al concetto di "valutazione dei rischi".
Il servizio di prevenzione e protezione non rappresenta altro che lo strumento mediante il quale il datore di lavoro riuscirà ad avere contezza dello stato della pericolosità delle proprie attività e dei possibili strumenti necessari a fronteggiare i rischi, in modo da potersi successivamente attivare per garantire la prevenzione e protezione in azienda.
La norma prevede che il RSPP e gli ASPP siano in possesso di capacità e requisiti professionali consistenti in (art. 32 del TUSL):
— titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore
— attestato di frequenza ai corsi di formazione previsti dall'Accordo della Conferenza Stato Regioni del 26 gennaio 2006. Tali corsi sono costituiti da tre moduli:
i) modulo A, della durata di 28 ore. Costituisce il modulo di base;
ii) modulo B, di durata variabile in funzione del codice ATECO dell'azienda (comunque da 12 a 68 ore). È un corso adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;
iii) modulo C, della durata di 24 ore. È il corso su prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali;
La frequenza del modulo C è obbligatoria solo per lo svolgimento del ruolo di RSPP.
Il modulo A e il modulo C costituiscono credito formativo permanente, mentre il modulo B è soggetto ad aggiornamento periodico quinquennale, della durata di 40 o 60 ore in funzione del codice ATECO dell'Azienda.
Sono esonerati dalla frequenza dei moduli A e B, i laureati in (D.M. 16 marzo 2007):
— L7 Ingegneria civile e ambientale,
— L8 Ingegneria dell'informazione,
— L9 Ingegneria industriale,
— L17 Scienze dell'architettura
— L23 Scienze e tecniche dell'edilizia,
— LM26 Ingegneria della sicurezza
ovvero (D.M. 4 agosto 2000):
— 4 classe delle lauree in scienze dell'architettura,
— 8 classe delle lauree in ingegneria civile e ambientale,
— 9 classe delle lauree in ingegneria dell'informazione,
— 10 classe delle lauree in ingegneria industriale
ovvero, classe 4 delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione di cui al D.M. 2 aprile 2001.

Tali requisiti sono di carattere generale e riguardano qualunque soggetto intenda svolgere il ruolo di RSPP o ASPP, fatto salvo il caso in cui l'attività di RSPP non venga svolta direttamente dal datore di lavoro medesimo.
È questa un facoltà che il legislatore ha riservato a una serie di tipologie aziendali individuate dall'allegato II del D.Lgs. n. 81/2008 e precisamente:

1.	Aziende artigiane e industriali	fino a 30 Lavoratori
2.	Aziende agricole e zootecniche	fino a 30 Lavoratori
3.	Aziende della pesca	fino a 20 Lavoratori
4.	Altre aziende	fino a 200 Lavoratori

In questi casi, qualora il datore di lavoro propendesse per lo svolgimento diretto del ruolo di RSPP, L'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 prevede che egli dovrà frequentare un corso di formazione della durata di 16, 32 o 48 ore (la durata è funzione del codice ATECO di appartenenza dell'azienda), suddiviso in 4 moduli (*n.d.a.*: il presente *Corso* intende proprio fornire una traccia dei contenuti di tale formazione sulla base dei programmi individuati dall'Accordo in parola).
Tale possibilità è invece preclusa nel caso in cui l'azienda, benché ricadente tra le tipologie su elencate, rientrasse tra le seguenti:
— aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 334/1999, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del medesimo decreto;
— centrali termoelettriche;
— impianti e installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. n. 230/1995, e successive modificazioni;
— aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
— aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
— industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
— strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.
In questo caso, non solo il datore di lavoro non può svolgere direttamente il ruolo di RSPP, ma quest'ultimo deve essere obbligatoriamente interno.
La Commissione interpelli ha di recente fornito un parere a proposito di cosa debba intendersi per RSPP, interno, precisando (Interpello n. 24/2014) che «si considera interno quando – a prescindere dalla tipologia contrattuale che lega tale soggetto al datore di lavoro, in linea con il dettato dell'art. 2, comma 1, lett. *a)* del TUSL – egli sia incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale e coordini un servizio di prevenzione e protezione interno, istituito in relazione alle dimensioni ed alle specificità dell'azienda. Pertanto, sarà cura del datore di lavoro rendere compatibili le diverse tipologie dei rapporti di lavoro e la durata della prestazione di lavoro con le esigenze che il RSPP deve tenere presenti per portare a termine pienamente i compiti che è chiamato a svolgere». Il termine interno – secondo la Commissione – non può intendersi equivalente alla definizione di "dipendente", ma «deve essere sostanzialmente riferito ad un lavoratore che assicuri una presenza adeguata per lo svolgimento della propria attività».

Medico competente

Tale figura è definita dall'art. 2, comma 1, lett. *h)* del TUSL come: «medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto».
Il ruolo del medico competente è di assoluta importanza nel complesso sistema gestionale volto alla tutela dei lavoratori, ciò in virtù delle competenze professionali che possiede e che costituiscono un naturale complemento e integrazione di quelle possedute dal servizio di prevenzione e protezione con il quale è chiamato a interfacciarsi.
Tuttavia egli, nello svolgimento del suo compito di consulente tecnico privilegiato del datore di lavoro per tutte le problematiche connesse alla salute dei lavoratori, a differenza del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, è destinatario specifico di norme prevenzionistiche e delle conseguenti sanzioni, rispondendo pertanto in caso di evento lesivo in virtù delle disposizioni penalistiche generali vigenti in caso di concorso di colpa, ma anche direttamente nel caso di violazioni delle disposizioni di legge (in particolare il TUSL) che ne disciplinano il ruolo e le funzioni.

Il datore di lavoro, dal canto suo, deve consentire al medico competente di svolgere tutti i suoi compiti, vigilando peraltro che questi osservi gli obblighi che gli sono imposti per legge (art. 18, comma 1, lett. *g)*, TUSL), garantendo l'autonomia del professionista (art. 39, comma 4, TUSL), questo anche quand'anche il medico competente fosse un suo dipendente.

L'area di intervento del medico competente è definita dalla legge, ove si precisa che la sorveglianza sanitaria scaturisce direttamente dalla valutazione dei rischi messa in atto dal datore di lavoro, ed è effettuata da questo professionista:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Per svolgere il ruolo professionale di medico competente, oltre alla laurea in medicina e chirurgia, è attualmente necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

— specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;

— docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

— autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277;

— specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;

— con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei Carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno 4 anni.

Gli specialisti in igiene e medicina preventiva e in medicina legale, per poter svolgere le funzioni di medico competente sono tenuti a frequentare percorsi formativi universitari specifici che saranno definiti con decreto interministeriale

Per svolgere le funzioni di medico competente ogni specialista è obbligato altresì a partecipare al programma di educazione continua in medicina (ECM). I crediti previsti dal programma triennale devono essere conseguiti nella misura non inferiore al 70% del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

Il medico competente può essere inquadrato in qualità di libero professionista o di dipendente del datore di lavoro, con l'ulteriore specifica che potrà svolgere la propria attività, non solo come dipendente, ma anche come collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con il datore di lavoro. Quest'ultimo dovrà garantire al medico competente le condizioni necessarie per svolgere il suo lavoro in completa autonomia.

La norma precisa inoltre che i dipendenti di strutture pubbliche assegnati agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non possono svolgere attività di consulenza e prestare attività di medico competente, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale.

Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'imprese, e qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il medico competente può svolgere anche il ruolo di coordinatore individuato dal datore di lavoro, che può nominare più medici competenti. Il medico competente coordinatore ha tutti gli obblighi e le responsabilità del medico competente.

Gli obblighi del medico competente sono individuati dall'art. 25 del TUSL e sono i seguenti:

— collaborazione con il datore di lavoro e il SPP:

a) alla valutazione dei rischi,

b) alla programmazione della sorveglianza sanitaria,

c) alla predisposizione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori,

d) all'attività di formazione e informazione dei lavoratori,

e) all'organizzazione del servizio di primo soccorso,

f) alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

— programmazione e attuazione della sorveglianza sanitaria alla luce della definizione di specifici protocolli sanitari;

— istituzione, custodia e aggiornamento della cartella sanitaria e di rischio e consegna della stessa al datore di lavoro alla cessazione dell'incarico;

— consegna della cartella sanitaria e di rischio al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro;

— informazione ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria e sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche al termine dell'attività lavorativa nel caso di agenti con effetti a lungo termine;

— informazione ai lavoratori sugli esiti della sorveglianza sanitaria e consegna agli stessi, su richiesta, della documentazione sanitaria;
— partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 e comunicazione dei risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria;
— visita agli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno;
— partecipazione alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Grazie alla figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si delinea con chiarezza e raggiunge compimento la strategia gestionale che il legislatore europeo ha voluto che si implementasse in ogni azienda al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.
Questo nuovo approccio prevede infatti, come si è visto, l'individuazione di soggetti destinatari di precisi obblighi e doveri, datore di lavoro, dirigenti e preposti secondo il principio di effettività delle funzioni svolte, ciascuno perciò responsabile in relazione alle proprie competenze ed attribuzioni; si prevede inoltre che l'azione obbligata di tali soggetti sia assistita dal ruolo consulenziale di altri due attori a cui tale sistema assegna una funzione essenzialmente tecnica, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, i quali, grazie allo svolgimento dei propri compiti, accompagnano i soggetti responsabili in questo complesso processo, suggerendo loro le soluzioni pratiche per adempiere definitivamente al debito di sicurezza che la norma impone.
Sinora, pertanto, tutti i soggetti visti si adoperano, sì per garantire la sicurezza dei lavoratori, ma sempre per conto della parte manageriale dell'azienda.
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al contrario, è la figura grazie alla quale anche i lavoratori sono chiamati a partecipare alla realizzazione delle condizioni di sicurezza e salute nel proprio luogo di lavoro; si abbandona così definitivamente una visione della tutela antinfortunistica che il legislatore aveva voluto e implementato con la legislazione risalente agli anni Cinquanta che voleva i lavoratori fruitori passivi del credito di sicurezza.
Con la Direttiva Quadro 89/391/CEE, la Comunità europea ha delineato infatti l'importanza della partecipazione equilibrata da parte dei lavoratori, attraverso i loro rappresentanti, sui temi riguardanti la sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, attraverso il diritto alla loro consultazione, partecipazione e collaborazione, termini espressi dall'art. 50 del TUSL riguardante le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e non più limitando la loro azione ad un mero esercizio di controllo così come era stato previsto dall'art. 9 della Legge n. 300/1970 (1).
I lavoratori sono così chiamati a contribuire alla loro stessa sicurezza attraverso il loro diritto di eleggere o designare i propri rappresentanti secondo le regole di cui all'art. 47 del TUSL, diritto che tale decreto, rispetto al precedente D.Lgs. n. 626/1994, rafforza e trasforma in un vero e proprio dovere (benché non assistito da alcuna sanzione) grazie alla previsione del comma 8, il quale arriva ad "imporre" la rappresentanza anche in caso di inattività dei lavoratori stessi, ovvero qualora essi stessi non procedessero ad alcuna elezione o designazione, assegnando in tal caso "d'ufficio" le funzioni di rappresentanza ai rappresentanti territoriali o di sito produttivo, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda.
Vale la pena precisare che non è in alcun modo onere del datore di lavoro quello di attivarsi affinché i propri lavoratori siano rappresentati, tutt'altro. Egli infatti, evitando qualunque ingerenza in merito, potrà piuttosto limitarsi a sollecitare i lavoratori, informandoli del loro diritto di eleggere o designare i propri rappresentanti, garantendo semplicemente che essi possano esercitare tale diritto (consentendo loro, per esempio, di riunirsi in assemblea). I suoi obblighi in merito, in particolare l'obbligo di garantire la partecipazione e la consultazione del rappresentante, avranno inizio solo una volta che i lavoratori si saranno espressi comunicandogli i nominativi dei propri rappresentanti, o in alternativa quando sia stato assegnato all'azienda un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.
Sono infatti molteplici i percorsi attraverso i quali i lavoratori possono fruire del loro diritto alla rappresentanza.
Il caso più semplice è quello in cui i lavoratori procedano all'individuazione interna all'azienda di un proprio rappresentante (cosiddetto "rappresentante per la sicurezza azien-

(1) L'art. 9 della Legge n. 300/1970 prevede oltre al diritto delle rappresentanze sindacali di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali anche quello di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. La seconda parte di questo articolo, che avrebbe potuto anticipare le mosse della "partecipazione equilibrata" proposte quasi 20 anni dopo dal legislatore europeo, tuttavia, doveva trovare la propria attuazione nella contrattazione collettiva, ma, di fatto, non è mai stata attuata.

dale"), attraverso la sua elezione diretta o, nel caso di aziende con più di 15 lavoratori, mediante la sua individuazione nell'ambito delle rappresentanze sindacali.
In alternativa, i lavoratori potranno attivamente e liberamente decidere di ricorrere alle rappresentanze territoriali o di sito produttivo (si veda, più avanti, il capitolo dedicato a tale argomento). In tal caso saranno gli organismi paritetici presenti sul territorio a comunicare all'azienda il nominativo del rappresentante.
In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti è il seguente:
— un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
— tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
— sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
L'ultima circostanza, peraltro piuttosto frequente, è il caso in cui i lavoratori non esprimano alcuna decisione. In tal caso il datore di lavoro dovrà attendere che gli organismi paritetici o, in caso di loro assenza il Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 istituito presso l'INAIL, comunichi all'azienda il nominativo del rappresentante territoriale.
Quale che sia il percorso, attivo o passivo, attraverso il quale i lavoratori giungeranno infine ad essere rappresentati, dal momento in cui al datore di lavoro viene ufficializzato il nominativo dei rappresentante, iniziano per lui gli obblighi che la norma gli pone in capo e derivanti dall'art. 18 del TUSL.
In particolare egli dovrà comunicare all'INAIL il nominativo della persona eletta o designata. Tale comunicazione dovrà avvenire esclusivamente per via informatica attraverso la registrazione dell'azienda al sito internet dell'INAIL.
Il datore di lavoro dovrà inoltre procedere celermente a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una formazione che la norma, conformemente alle indicazioni di cui all'art. 37, comma 11 del TUSL, stabilisce avere una durata minima di 32 ore (64 ore per il rappresentante territoriale). Dovrà essere garantito altresì il diritto all'aggiornamento di tale formazione computa in 4 ore annue per aziende con un numero di lavoratori compreso tra 15 e 50 e in 8 ore annue per aziende con più di 50 lavoratori e per i rappresentanti territoriali.
Nel caso in cui i lavoratori siano rappresentati territorialmente, inoltre, l'azienda dovrà versare un contributo pari a due ore lavorative annue per ciascun lavoratore occupato al Fondo di cui all'art. 52 TUSL.
Il datore di lavoro dovrà procedere alla consultazione del rappresentante in tutti i casi in cui essa è prevista dall'art. 50 TUSL e, in particolare:
— in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
— sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
— in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori.
È inoltre diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quello di richiedere copia del documento di valutazione dei rischi e del documento unico di valutazione dei rischi interferenti derivanti da attività in appalto. Il datore di lavoro dovrà, pertanto, in caso di richiesta da parte del rappresentante consegnare tali documenti, i quali potranno essere prodotti anche su supporto informatico e, nel riserbo del segreto industriale, dovranno essere consultati da rappresentante all'interno dell'azienda.
Ulteriori attributi del RSL sono i seguenti:
— riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
— riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
— promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
— formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
— partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 (obbligatoria per aziende di dimensione superiore a 15 lavoratori);
— fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
— avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
— può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il ruolo del RLS è sostanzialmente di dialogo e confronto costruttivo con il datore di lavoro, al fine di migliorare le condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori che egli rappresenta; tuttavia, come evidenziato dalla lett. *o)*, comma 1, dell'art. 50, TUSL, è anche di vigilanza e controllo sull'operato dello stesso datore di lavoro nonché dei dirigenti.
Il RLS ha anche il diritto ad avere dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle proprie funzioni e le ore a disposizione per lo svolgimento del proprio ruolo sono definite in sede di contrattazione collettiva.
Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.

Lavoratori autonomi e imprese familiari

L'art. 21 del TUSL definisce gli obblighi relativi ai seguenti soggetti:
— lavoratori autonomi, qualora compiano opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., ovvero con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente;
— componenti delle imprese familiari di cui all'art. 230-bis cod. civ.;
— i coltivatori diretti del fondo,
— i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti.
Nello specifico, tali soggetti sono tenuti sostanzialmente ad un obbligo di autotutela, fermo restando evidentemente il principio del *neminem laedere*, dovendo:
— utilizzare in conformità da quanto stabilito dal TUSL, precisamente nel Titolo III, le attrezzature di lavoro;
— munirsi ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale in conformità da quanto stabilito dal TUSL, precisamente nel Titolo III.
Inoltre, nel caso in cui – riguardante frequentemente i lavoratori autonomi – questi soggetti svolgano le proprie prestazioni in regime di appalto o subappalto, saranno tenuti ad indossare un tesserino di riconoscimento corredato di fotografia e completo delle proprie generalità.
Resta invece una mera facoltà quella di ricorrere, comunque a proprie spese:
— a beneficiare della sorveglianza sanitaria;
— a corsi di formazione in materia di sicurezza e salute.
Riguardo a quest'ultimo aspetto è necessario evidenziare come nell'ambito dei lavori che rientrano nel campo di applicazione di cui al D.P.R. n. 177/2011 – relativo agli spazi confinati o sospetti di inquinamento – tale facoltà sia, al contrario, un obbligo.
Qualche ulteriore precisazione è doverosa per quanto riguarda l'impresa familiare, definita come l'attività economica alla quale collaborano, in modo continuativo, il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo, qualora non sia configurabile un diverso rapporto. La configurazione di tale impresa ha, dunque, carattere residuale atteso che sussiste soltanto quando le parti (i familiari) non abbiano inteso dar vita a un diverso qualificato rapporto (società di fatto, rapporto di lavoro subordinato ecc.).
All'impresa familiare si applicherà quanto previsto dall'art. 21 del TUSL, mentre laddove i componenti dell'impresa assumano la veste di lavoratori, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. *a)* del TUSL, con un vero e proprio rapporto di subordinazione, al titolare dell'impresa familiare, nella sua qualità di datore di lavoro e garante rispetto agli altri componenti, faranno capo gli obblighi di adottare tutte le misure di tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui al TUSL fra i quali l'obbligo della valutazione dei rischi, della redazione del documento di valutazione dei rischi o dell'autocertificazione, della nomina del medico competente, della formazione ed informazione dei componenti, della sorveglianza sanitaria ecc. (2).

Progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori

L'art. 22 del TUSL definisce gli obblighi dei progettisti: «I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia».
Tale previsione è perfettamente coerente con uno dei considerando della Direttiva 92/57/CEE che, nel campo specifico della prevenzione degli infortuni nei cantieri, afferma: «considerando che le scelte architettoniche e/o organizzative non adeguate o una carente pianificazione dei lavori all'atto della progettazione dell'opera hanno influito su più della metà degli infortuni del lavoro nei cantieri nella Comunità».

(2) Cfr. A. Scarcella, *L'Italia evita la procedura di infrazione per lavoratori autonomi e componenti dell'impresa familiare* in *ISL*, n. 6/2012.

E non v'è certamente dubbio sul fatto che la sicurezza negli ambienti di lavoro, tutti, parta dalla fase della progettazione, tanto che l'art. 15 del TUSL considera «il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella
scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo» una delle principali misure generali di tutela, un requisito generale che tuttavia, per essere soddisfatto, deve essere voluto sin dalla fase di progettazione.
Una progettazione che pensi in termini di sicurezza dei luoghi di lavoro e degli impianti, dunque, è una responsabilità propria del progettista, un concetto che comunque è stato già ben delineato, per esempio, dal Testo unico per l'edilizia, D.P.R. n. 380/2001 laddove afferma (art. 64) che: «Il progettista ha la responsabilità diretta della progettazione di tutte le strutture dell'opera comunque realizzate».
Per quanto concerne i fabbricanti e i fornitori, ad essi è dedicato l'art. 23 del TUSL, il quale brevemente afferma:
«1. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione».
Si tratta di una disposizione che, per quanto concisa, è lapidaria nell'affermare come non solo "il passaggio di mano da un soggetto ad un altro" (indipendentemente dalla circostanza che si tratti di vendita, noleggio o concessione in uso), ma anche la mera fabbricazione di un'attrezzatura di lavoro, un DPI o un impianto non "a norma" siano vietati.
La giurisprudenza ha avuto modo di affermare come (3):
— in caso di infortunio occorso ad un lavoratore a causa della non conformità di una macchina alla normativa comunitaria prevenzionistica, il rispetto della procedura richiesta per immettere la macchina sul mercato (marcatura "CE"), non può costituire valido motivo di esonero della responsabilità del costruttore (Cass. pen., sez. IV, 4 febbraio 2010, n. 4923);
— il costruttore risponde per gli eventi dannosi casualmente ricollegabili alla costruzione di una macchina che risulti priva dei necessari dispositivi o requisiti di sicurezza. L'unica eccezione è costituita dal comportamento dell'utilizzatore che risulti avere compiuto sulla macchina trasformazioni di natura o entità tali da poter essere considerati causa sopravvenuta, da sola sufficiente a determinare l'evento (per esempio nel caso di una totale trasformazione strutturale della macchina: Cass. pen., sez. IV, 4 maggio 2010, n. 16941);
— viola le disposizioni del Testo unico il fabbricante/venditore di attrezzature di lavoro non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, a prescindere dal fatto che risultino effettivamente utilizzate (Cass. pen., sez. III, 10 marzo 2011, n. 16436).
Infine, per quanto attiene agli installatori, l'art. 24 del TUSL afferma che essi «per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti».
In caso di infortunio mortale su impianto installato senza le previste barriere di sicurezza l'installatore risponde del delitto di omicidio colposo, anche nel caso in cui l'infortunio sia avvenuto anni dopo l'installazione, dal momento che l'installatore ha continuato a svolgere attività di assistenza e manutenzione sull'impianto stesso (Cass. pen., sez. IV, 11 aprile 2012, n. 13553).

Addetti alla gestione delle emergenze

L'art. 18, comma 1, lett. *b)* del D.Lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro e ai dirigenti l'obbligo di designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di:
— prevenzione incendi e lotta antincendio;
— evacuazione dei luoghi di lavoro;
— salvataggio;
— primo soccorso;
— gestione delle emergenze in genere.
La norma non definisce il numero minimo di addetti necessario allo svolgimento di tali compiti, essendo tale scelta un risultato cui deve pervenire il datore di lavoro sulla base delle risultanze della propria valutazione dei rischi, tenendo anche conto delle dimensioni della propria azienda e dei rischi specifici in essa presenti (art. 43, comma 2 del TUSL).
Un'ulteriore possibilità concessa dal legislatore è quella per il datore di lavoro di poter svolgere anche in prima persona i compiti di prevenzione incendi, lotta antincendio e pri-

(3) Cfr. AA.VV., *Memento pratico di igiene e sicurezza sul lavoro*, Ipsoa-Francis Lefebvre, Milano, 2014.

mo soccorso fermo restando, secondo quanto stabilito all'art. 34, comma 1-bis, che la propria azienda non rientri in alcuna delle tipologie tra quelle elencate all'art. 31, comma 6 (le medesime che prevedono l'esclusione per il datore di lavoro della possibilità di svolgere direttamente il ruolo di RSPP e impongono che il RSPP sia un soggetto interno all'organizzazione) e che vi siano impiegati fino a 5 lavoratori. In questo caso il datore di lavoro dovrebbe comunque frequentare gli appositi corsi di formazione previsti dai decreti D.M. 10 marzo 1998 e D.M. n. 388/2003, rispettivamente rivolti alla prevenzione incendi e al primo soccorso.
Medesima formazione è comunque obbligatorio venga erogata ai lavoratori incaricati dei compiti suddetti i quali, a norma dell'art. 43, comma 3, non possono rifiutare la designazione senza giustificato motivo.

I sistemi di qualificazione delle imprese

Datore di lavoro		Dirigente		Preposto
I sistemi di qualificazione delle imprese	Modulo 1 Normativo-Giuridico	I sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia	Modulo 1 Normativo-Giuridico	

Il primo obbligo del datore di lavoro committente che decida di affidare in appalto un'attività inerente al proprio ciclo produttivo, è quello di verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici. La finalità è chiaramente quella di rafforzare la tutela delle condizioni di salute e sicurezza del lavoro, intervenendo anche a monte della fase di svolgimento delle attività produttive, attraverso l'imposizione al committente di un obbligo di selezione di soggetti affidabili.

A tal fine, possiamo distinguere tre differenti casi:

1) quello più generale in cui il contratto di appalto o subappalto non ricada nell'ambito di applicazione dei cantieri edili o di genio civile. In tal caso, l'art. 26, comma 1, lett. *a)* del TUSL prevede che, allo stato attuale, il datore di lavoro debba verificare l'idoneità tecnico-professionale delle ditte appaltatrici o dei lavoratori autonomi attraverso la richiesta di:

a) certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

b) autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000;

2) il caso specifico dei cantieri edili o di genio civile, per i quali il committente, in conformità a quanto disposto dall'art. 90, comma 1, lett. *a)* del TUSL effettua la verifica dell'idoneità tecnico-professionale secondo le indicazioni dell'Allegato XVII il quale prevede una differente richiesta di documentazione nel caso in cui il soggetto da sottoporre a verifica sia un'impresa o un lavoratore autonomo (v. schema seguente):

Impresa appaltatrice	Lavoratore autonomo
a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto; b) documento di valutazione dei rischi; c) documento unico di regolarità contributiva di cui al D.M. 24 ottobre 2007; d) dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del TUSL	a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto; b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al TUSL di macchine, attrezzature e opere provvisionali; c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione; d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal TUSL; e) documento unico di regolarità contributiva di cui al D.M. 24 ottobre 2007.

3) il caso in cui l'attività richiesta preveda lo svolgimento di lavori in spazi confinati o ambienti sospetti di inquinamento, comunque ricadenti nel campo di applicazione del D.P.R. n. 177/2011, nel qual caso il soggetto incaricato dovrà possedere i seguenti requisiti (4):

— applicazione delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze;

— applicazione delle disposizioni in materia della sorveglianza sanitaria e di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sui rischi propri delle attività svolte da imprese familiari e lavoratori autonomi in ambienti sospetti di inquinamento o confinati;

— presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo

(4) Per un approfondimento, v. P. Rausei, *Il sistema di qualificazione delle imprese operanti negli spazi confinati*, in *ISL*, n. 1/2012, e AA.VV., *La sicurezza del lavoro negli spazi confinati*, Ipsoa, Milano, 2011.

l, del D.Lgs. n. 276/2003. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto;
— svolgimento di attività di informazione e formazione di tutto il personale (compreso il datore di lavoro se personalmente impegnato nelle attività lavorative), mirata alla conoscenza dei fattori di rischio propri delle attività, con verifica di apprendimento e aggiornamento;
— possesso di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative;
— avvenuta attività di addestramento all'uso corretto di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro;
— avvenuta attività di addestramento di tutto il personale impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (compreso il datore di lavoro se personalmente impegnato nelle attività lavorative).
— rispetto delle vigenti previsioni, ove applicabili, in materia di Documento unico di regolarità contributiva;
— integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore.
Detto questo, il citato art. 26, comma 1, lett. *a)*, del TUSL, che rappresenta la norma generale per lo svolgimento di attività in appalto o prestazione d'opera, afferma che l'elenco dei documenti di cui al punto 1) su elencato, da richiedere all'impresa appaltatrice o al lavoratore autonomo, siano da considerarsi provvisori, in attesa che venga costituito il sistema di qualificazione di cui all'art. 27 del TUSL.
Tale ultima norma affida a un Decreto del Presidente della Repubblica, che deve ancora essere emanato, l'individuazione dei settori più delicati in relazione alla sicurezza del lavoro, dove si rendono necessarie particolari competenze (come nel caso degli spazi confinati) degli addetti. Questo decreto sarà comunque vincolato a prevedere che la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi venga attuata in relazione al comparto della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, gli unici due settori individuati sin da subito dal D.Lgs. n. 81/2008.
L'art. 27, comma 1-bis del TUSL afferma inoltre, sia pure con riferimento al solo settore dell'edilizia (anche se il comma 2 dello stesso articolo ne prevede una possibile estensione ad altri settori), che detto sistema di qualificazione si realizzerà attraverso uno strumento che permetta la continua verifica della idoneità di imprese e lavoratori autonomi «in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza». Si tratta della c.d. "patente a punti per la sicurezza sul lavoro" che parte da una attribuzione alle imprese e ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale soggetto a decurtazione a seguito delle violazioni accertate e dei provvedimenti di sospensione adottati dagli organismi di vigilanza, tenendo presente che l'azzeramento del punteggio determina l'impossibilità di svolgere attività nel settore edile.

Delega di funzioni

Datore di lavoro	Dirigente		Preposto
	Delega di funzioni	Modulo 1 Normativo-Giuridico	

Com'è già stato ribadito più volte, il principale destinatario delle norme antinfortunistiche, in quanto primo debitore di sicurezza nei confronti dei lavoratori, è il datore di lavoro, la cui definizione (art. 2, comma 1, lett. *b)* del D.Lgs. n. 81/2008) mostra con forza la volontà da parte della norma di pervenire all'individuazione della persona investita della posizione di responsabilità derivante dallo svolgimento effettivo dei poteri direttivi propri del datore di lavoro, in virtù del rispetto del precetto, definito dall'art. 27, comma 1 della Costituzione, secondo il quale «la responsabilità penale è personale».

Appare quindi di straordinaria importanza la possibilità espressamente prevista dall'art. 16 del TUSL, ma già riconosciuta in passato da una ormai consolidata giurisprudenza in materia, di poter modificare lo schema delle responsabilità *iure proprio* assegnate dalla normativa, attraverso una delega di funzioni, conferita dalla "persona" investita del ruolo di datore di lavoro, ad altro soggetto, secondo le regole previste dall'art. 16 stesso.

Tuttavia, prima di entrare nel merito delle suddette regole, vale la pena ricordare che il successivo art. 17 pone energicamente alcuni limiti agli obblighi delegabili dal datore di lavoro, impedendo, in particolare che egli possa assegnare ad altro soggetto lo svolgimento delle tre seguenti attività:

— valutazione dei rischi ed elaborazione del documento di valutazione dei rischi;

— designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Al di fuori di questi obblighi resta la facoltà del datore di lavoro di devolvere in parte o *in toto* le proprie funzioni ad altro soggetto, con conseguente trasferimento delle responsabilità ad esse connesse, fermo restando un dovere di vigilanza sull'operato del delegato, ovvero sull'effettivo espletamento, da parte di quest'ultimo, delle funzioni trasferite (art. 16, comma 3, TUSL).

Le regole fissate dal legislatore al fine di ritenere efficace la delega conferita, sono le seguenti:

a) la delega deve essere conferita in forma scritta e deve avere data certa. Tramite essa infatti, si deve poter pervenire con esattezza alla definizione dei poteri effettivamente trasferiti nonché alla identificazione inequivocabile del destinatario, risultato che può essere conseguito solo con la forma scritta, attraverso un'elencazione dettagliata dei compiti che il datore di lavoro ha inteso delegare, come peraltro precisato in seguito al punto c). Essa, inoltre, deve essere collocata temporalmente con esattezza, per consentire di determinare il momento a partire dal quale le funzioni sono state trasferite, liberando il delegante dalle conseguenti responsabilità, requisito conseguibile attraverso l'atto pubblico o la scrittura privata autenticata;

b) il delegato deve essere un soggetto capace, ovvero in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza. Questo requisito deriva dal presupposto, riconosciuto dalla giurisprudenza, secondo il quale, perché la delega possa ritenersi efficace, è necessario che il delegato abbia le competenze e la preparazione tecnico-funzionale necessarie allo svolgimento delle funzioni che gli vengono conferite, competenze, vale la pena ricordarlo, che prescindono dal possesso o meno di un titolo di studio o altra qualifica, riferendosi piuttosto alle effettive capacità che il soggetto ha acquisito in funzione della propria esperienza e professionalità;

c) devono essere conferiti con la delega tutti i necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo per consentire al delegato di adempiere alle funzioni trasferite: non è sufficiente che il soggetto investito risulti essere capace; esso deve possedere anche una necessaria e sufficiente autonomia decisionale e di intervento affinché possa svolgere le funzioni delegate;

d) conferimento della conseguente autonomia di spesa. È questo uno dei requisiti centrali, poiché se il datore di lavoro è riconosciuto tale in virtù proprio dei poteri decisionali e di spesa che possiede, con le conseguenti responsabilità che ne derivano, è evidente che un trasferimento di funzioni e relative responsabilità non potrà prescindere dal conferimento di un adeguato ed autonomo potere di spesa;

e) accettazione per iscritto della delega da parte del delegato, requisito indispensabile per comprovarne il libero, volontario ed inequivocabile consenso di colui che riceve l'incarico e che da quel momento si assume tutte le responsabilità delle funzioni delegate.

Un ulteriore requisito, riportato all'art. 16, comma 2, del TUSL naturale conseguenza della particolare importanza che riveste un tale trasferimento di compiti e responsabilità, è quello della sua pubblicizzazione adeguata e tempestiva all'interno dell'azienda, mediante la quale i lavoratori e qualunque altro soggetto interessato saranno messi a conoscenza dell'avvenuta investitura. La norma non specifica come soddisfare questo requisito, ma si ritiene possa essere reputato valido l'impiego di strumenti suggeriti da altre norme, come per esempio la forma di pubblicità richiesta dall'art. 7, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori per la validità del codice disciplinare, consistente nella sua affissione all'interno dell'azienda in un luogo accessibile a tutti.
Ferma restando l'assoluta responsabilità del delegato sulle funzioni trasferite, rimarrà comunque in capo al datore di lavoro delegante una responsabilità derivante dalla *culpa in vigilando* (art. 16, comma 3, TUSL) qualora non esegua un'efficace sorveglianza sul delegato in ordine alle funzioni trasferitegli. Beninteso, tale attività di vigilanza non deve prevedere alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro riguardo ai poteri oggetto della delega, dovendosi questi limitarsi al controllo che il delegato adempia alle attività conferite.
Proprio per consentire al datore di lavoro delegante di adempiere a tale obbligo di vigilanza e per incentivare l'adozione dei modelli di organizzazione e di gestione, il legislatore ha previsto l'esimente dalla culpa in vigilando in capo al datore di lavoro delegante nel caso in cui venga adottato ed efficacemente attuato dall'azienda un sistema di verifica e controllo coerente con le previsioni di cui all'art. 30, comma 4, del TUSL (di cui si tratterà meglio più avanti in un capitolo dedicato), volto a:
— garantire l'attuazione del modello di organizzazione e di gestione,
— mantenerne nel tempo l'idoneità,
— imporre l'adozione di misure correttive e di riesame nel caso si riscontrino violazioni alle norme ovvero vi siano state modifiche significative.
È evidente che affinché l'uso di un simile strumento possa essere considerato efficace, all'interno dello stesso modello di organizzazione e gestione deve essere considerata l'esistenza delle deleghe e specifici compiti di controllo in tal senso siano affidati all'organismo di vigilanza di cui all'art. 30, comma 4.
Il comma 3-bis, di cui all'art. 16 del TUSL introduce la possibilità al delegato di delegare a sua volta parte delle funzioni che gli erano state trasferite. In tale evenienza, la subdelega deve essere in possesso dei medesimi presupposti sinora visti e deve essere comunque autorizzata dal datore di lavoro, il delegante originario. Rimane in capo al subdelegante, com'è già previsto per il datore di lavoro, la responsabilità di vigilare sul subdelegato in ordine alle funzioni trasferite. Questo livello di delega è l'ultimo concesso dal legislatore, non essendo più consentita altra possibilità di delega al fine di evitare l'eccessiva frammentazione di responsabilità.

Valutazione dei rischi

Datore di lavoro		Dirigente		Preposto
Criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi	Modulo 2 Gestionale	Criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi	Modulo 3 Valutazione dei rischi	6. Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera

Se nel linguaggio comune termini come pericolo e rischio sono considerati praticamente sinonimi, l'art. 2, comma 1, lett. *r)* e *s)* del D.Lgs. n. 81/2008 li differenzia in modo netto:
— «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
— «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.
La differenza sostanziale è che il pericolo è "on/off", "presente/assente": se esso è associato intrinsecamente a un determinato agente, l'unico modo per eliminarlo è quello di eliminare l'agente.
Il rischio, invece si origina nella presenza di un pericolo, ma è legato alla probabilità che esso raggiunga la capacità di produrre un danno alle persone, nonché all'entità del danno stesso.
Appare chiaro come, dunque, non sia sufficiente la semplice identificazione dei pericoli per determinare un programma di azioni volte ad incrementare la sicurezza. Infatti, una volta che si sia preso atto dell'esistenza di un pericolo, le uniche azioni conseguenti possono essere unicamente:
1) la rimozione dell'agente che lo determina (azione certamente efficace, ma generalmente inattuabile);
2) lasciarlo così com'è.
Ciò che piuttosto è possibile fare a valle dell'identificazione dei pericoli è l'analisi dei rischi (intesa come attuazione del processo cognitivo che permette di determinare come un determinato agente possa produrre un danno) e la loro stima (intesa come il processo quantitativo che permette di assegnare un valore alla probabilità di accadimento e alla gravità del danno del rischio analizzato).
L'insieme delle fasi di analisi e stima (Figura 2) costituisce la valutazione dei rischi a valle della quale verranno prese tutte le decisioni relative alla necessità o meno di adottare misure di riduzione dei rischi.
L'art. 2, comma 1, lett. *q)* del TUSL fornisce infatti la seguente definizione di valutazione dei rischi: «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza».
È per questo che è così importante valutare i rischi e non limitarsi a riconoscerne la presenza.
Se infatti li considerassimo tutti alla stessa stregua, senza valutarne l'entità, scindendo ciò che è più grave da ciò che lo è di meno, l'adozione delle azioni necessarie per ridurli avrebbe un costo insopportabile senza rappresentare necessariamente un beneficio.
Attraverso la valutazione dei rischi, al contrario, si potrà accertare se la combinazione della probabilità di accadimento di un determinato evento e dell'entità del danno conseguente al suo verificarsi (il valore del rischio in poche parole) sia accettabile senza, dunque, che vi sia la necessità di ricorrere a ulteriori interventi di riduzione.
Vale la pena notare che se il rischio è una probabilità, essa non sarà mai nulla nel mondo reale. Potremo avere eventi più o meno probabili, ma non si potrà mai affermare che il rischio è pari a zero. Proprio per questo è indispensabile che venga definita *a priori* una soglia di rischio accettabile.
Quando si esegue una valutazione del rischio, per ogni pericolo identificato, deve essere considerato il rischio, con la gravità di danno più probabile che è suscettibile di verificarsi, ma deve essere tenuta in considerazione anche la più elevata gravità prevedibile, anche se la probabilità di un tale accadimento non è alta.

Figura 2 – Processo di valutazione del rischio



La valutazione dei rischi si sviluppa in una serie di tappe logiche che richiedono l'impiego di diversi strumenti. La normativa, come vedremo, impone l'adempimento, ma non suggerisce alcuno strumento per il suo effettivo espletamento.
Tuttavia, sulla base delle esperienze acquisite in questi anni, dal primo recepimento delle direttive comunitarie in materia avvenuto con il D.Lgs. n. 626/1994, si possono riconoscere quattro tappe fondamentali nello sviluppo di una valutazione dei rischi.

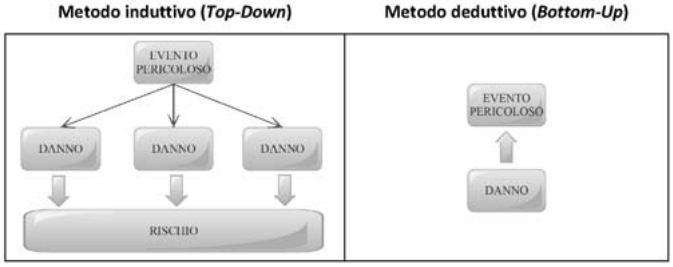
Fase di preparazione

Si tratta di costituire un gruppo di lavoro che definisca l'ambito di intervento della valutazione, la metodologia di valutazione, gli ulteriori soggetti da coinvolgere, gli strumenti da impiegare.
Il gruppo di lavoro, nelle aziende più piccole sarà costituito dal servizio di prevenzione e protezione (nella maggioranza dei casi dal solo responsabile del servizio di prevenzione e protezione), dal datore di lavoro, dal medico competente (ove previsto) e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. È opportuno che in cicli produttivi complessi vengano coinvolti anche i preposti e gli addetti alla manutenzione.
Il datore di lavoro valida le proposte e alloca le risorse e i mezzi necessari per procedere.
La definizione dell'ambito di intervento della valutazione deve sicuramente chiarire se essa sarà estesa all'intera azienda, ad una parte di essa, a un processo di lavoro, a una postazione.

Analisi dei rischi

Identificare i rischi, secondo lo schema concettuale prima esposto, consisterà nell'eseguire un puntuale e dettagliato inventario dei pericoli presenti, definendo i "modi" di esposizione che possono generare un danno ai lavoratori.
Potrebbe rendersi necessario, in questa fase, effettuare delle misure strumentali.
Nei casi in cui si necessiti di approcci particolarmente rigorosi, si può fare uso di strumenti induttivi:
— *What if?*, FMEA/FMECA (*Failure Modes and Effects (Criticality) Analysis*);
— HAZOP (*Hazard and Operability Studies*);
— ETA (*Event Tree Analys*),
o deduttivi
— FTA (*Fault Tree Analysis*);
— RCA (*Root Cause Analysis*).
La differenza sostanziale tra i due approcci (Figura 3) è che con il metodo induttivo si ipotizza l'evento pericoloso procedendo poi ad un'analisi volta a identificare i danni che tale evento potrebbe causare (approccio *Top-Down*), mentre attraverso il metodo deduttivo si ipotizza il danno per risalire agli eventi pericolosi che potrebbero causarlo (approccio *Bottom-Up*).

Figura 3 – Approcci all'analisi del rischio



Sotto il profilo operativo, lo svolgimento di questa attività deve essere effettuata:

— ispezionando il posto di lavoro e verificando ciò che può essere nocivo;

— consultando i lavoratori e/o i loro rappresentanti per conoscere i problemi riscontrati. Spesso il metodo più rapido e sicuro per capire come stiano le cose sul luogo di lavoro consiste nel chiedere ai lavoratori incaricati delle diverse attività di contribuire alla valutazione. Sono loro che conoscono le fasi del processo, che sanno se esistono scorciatoie o modi alternativi per svolgere un'attività complessa e quali misure di precauzione sono adottate;

• esaminando in maniera sistematica tutti gli aspetti dell'attività, ossia:

— osservando cosa accade realmente sul luogo di lavoro o durante l'attività lavorativa (la prassi può discostarsi dalle istruzioni fornite nel manuale),

— riflettendo sulle operazioni straordinarie e intermittenti (per esempio, operazioni di manutenzione, variazioni nei cicli di produzione),

• tenendo conto di eventi non previsti ma prevedibili, quali interruzioni dell'attività lavorativa;

• considerando i pericoli a lungo termine per la salute, come livelli elevati di rumore o l'esposizione a sostanze nocive nonché rischi più complessi o meno ovvi come i rischi psicosociali o i fattori legati all'organizzazione;

• esaminando i registri aziendali degli infortuni e delle malattie;

• raccogliendo informazioni da altre fonti quali:

— manuali d'istruzioni o schede tecniche dei produttori e fornitori,

— siti web dedicati alla sicurezza e alla salute occupazionale,

— organismi, associazioni commerciali o sindacati a livello nazionale,

— regolamenti e norme tecniche.

È importante comprendere chiaramente, per ciascun pericolo, quali sono le persone che potrebbero subire un danno; ciò può contribuire a individuare il modo migliore per gestire il rischio.

Si consiglia di tener conto dell'esposizione tanto diretta, quanto indiretta, di tutti i lavoratori: per esempio, un lavoratore che dipinge una superficie è esposto direttamente ai solventi, ma i lavoratori impegnati in altre attività nelle vicinanze possono esservi altrettanto esposti inavvertitamente e indirettamente.

Classificazione dei rischi

Una volta identificati e analizzati, si dovrà procedere ad una classificazione dei rischi, al fine di:

1) definire delle priorità di intervento;

2) proporre una pianificazione temporale;

La stima dei rischi non è una misura del rischio. Nella maggioranza dei casi, non sussistendo banche dati di probabilità di accadimenti di determinati eventi, essa sarà affetta da una buona dose di soggettività.

Un processo di valutazione lineare, basato sul buonsenso e che non richieda competenze specialistiche o tecniche complicate, è generalmente sufficiente per individuare i pericoli correlati a determinate attività o presenti in molti luoghi di lavoro; rientrano in questa categoria le attività che comportano pericoli di lieve entità o luoghi di lavoro in cui i rischi sono ben noti o facilmente rilevabili e in cui è prontamente disponibile uno strumento di controllo. Probabilmente è questo il caso della maggior parte delle aziende (soprattutto nelle piccole e medie imprese, PMI).

In altri casi potrebbe non essere possibile individuare i pericoli e valutare i rischi in assenza di competenze specifiche, del supporto e della consulenza di un professionista. Può essere questo il caso di processi e tecnologie complesse presenti sul luogo di lavoro, o di pericoli, fra cui quelli relativi alla salute, che non possono essere prontamente o facilmente individuati, per cui si rendono necessarie analisi e misurazioni.

Proprio per limitare al minimo la soggettività, nella fase di preparazione devono essere individuate le modalità di stima dei rischi.

Molto frequentemente, il rischio R viene calcolato mediante la funzione:

$R = P \times G$

dove:

— P è la probabilità del verificarsi di un evento

— G è la gravità del danno conseguente il verificarsi dell'evento

Per assegnare dei valori P e G si fa riferimento a dei criteri semiquantitativi quali quelli riportati nelle seguenti Tabelle 3 e 4:

Tabella 3 – Scala della gravità del possibile danno "G"

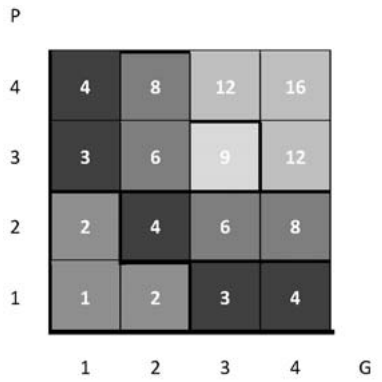
Valore	Livello	Definizioni / criteri
4	Molto grave	La situazione rilevata può provocare danni con effetti permanenti o letali o malattie professionali con effetti letali. Il danno comporta una riduzione permanente della capacità lavorativa, fino all'inabilità totale o alla morte.
3	Grave	La situazione rilevata può provocare danni temporanei o permanenti di entità considerevole, infortuni invalidanti o malattie professionali con effetti reversibili o irreversibili. Il danno può comportare una riduzione notevole delle capacità lavorative.
2	Medio	La situazione rilevata può provocare danni temporanei di limitata entità con ripristino in pochi giorni della piena capacità lavorativa, infortuni temporanei o malattie professionali con effetti reversibili.
1	Lieve	La situazione rilevata può provocare danni con effetti di lieve entità che in genere non comportano l'abbandono del posto di lavoro.

Tabella 4 – Scala della probabilità di accadimento "P"

Valore	Livello	Definizioni / criteri
4	Altamente probabile	La situazione rilevata è direttamente correlata al verificarsi di un danno: sono rilevabili eventi tra i casi verificatisi.
3	Probabile	La situazione rilevata può provocare danni; un solo evento sfavorevole, tipico del processo produttivo, può originare la manifestazione del danno.
2	Poco probabile	La situazione rilevata può provocare un danno anche se in concomitanza di altri eventi o di particolari circostanze. La sua manifestazione è legata alla contemporaneità di più eventi sfavorevoli ma potenzialmente verificabili.
1	Improbabile	La situazione rilevata risulta poco probabile sulla base degli eventi già verificatisi. La sua manifestazione è legata alla contemporaneità di più eventi poco probabili.

L'entità del rischio è rappresentata graficamente tramite la "matrice di rischio" (Figura 4), in cui le aree corrispondenti a valori diversi sono evidenziate con diversi colori (in scala di grigio).

Figura 4 – La "matrice di rischio"



Si Individuano, dunque quattro fasce dell'entità del rischio (v. schema seguente) che comportano necessità di interventi correttivi o migliorativi con diversa caratteristica di urgenza, delle quali si terrà conto in sede di pianificazione degli interventi di prevenzione e protezione:

$R \leq 2$	rischio molto basso: il rischio presente è tale da non richiedere nessun intervento. Esso è da considerarsi accettabile.
$2 < R \leq 4$	rischio basso: i pericoli potenziali sono insignificanti o sono potenzialmente controllabili. Le azioni correttive sono da valutare eventualmente in fase di programmazione e pianificazione dei lavori.
$4 < R \leq 8$	rischio medio: è un livello di rischio che deve allertare il datore di lavoro e da tenere sotto controllo. Sono necessari interventi tecnici, organizzativi o procedurali tesi alla diminuzione del rischio, da programmare nel medio termine.
$8 < R \leq 9$	rischio alto: è un livello di rischio non accettabile che richiede interventi in tempi brevi per risolvere il problema.
$R > 9$	rischio molto alto: è un livello di rischio non accettabile che richiede di interrompere immediatamente le operazioni/attività e non riprenderle se prima non si risolve il problema.

Azioni di riduzione del rischio

Sulla base degli esiti della valutazione dei rischi si dovrà procedere a definire le eventuali azioni di riduzione dei rischi, privilegiando le misure di riduzione del rischio che rispondono ai principi di prevenzione stabiliti dall'art. 15 del TUSL e, in particolare:
«a) …;
b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
e) la riduzione dei rischi alla fonte;
f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
h) …;
i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;»
In altri termini, l'attuazione pratica di quanto imposto dall'art. 15 prevede l'esecuzione di scelte basate su un percorso logico che segua le seguenti priorità:
1) possibilità di prevenire o eliminare i rischi alla radice. Ciò può essere fatto, per esempio, valutando:
— se l'attività o il lavoro siano indispensabili;
— la possibilità di eliminare il pericolo;
— la possibilità di utilizzare sostanze o processi di lavoro diversi;
2) qualora non sia possibile evitare o prevenire i rischi, allora stabilire se sia possibile ridurli a un livello idoneo a non compromettere la salute e la sicurezza delle persone esposte. Nella determinazione di una strategia per ridurre e controllare i rischi, i datori di lavoro devono essere messi al corrente dei seguenti ulteriori principi generali di prevenzione:
— combattere i rischi alla fonte;
— adeguare il lavoro ai singoli individui, soprattutto nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, rivolgendo particolare attenzione per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo nonché ridurre gli effetti di quest'ultimo sulla salute;
— tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
— sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso (sostituire le macchine o i materiali o altre componenti che comportano un pericolo con delle alternative);

— programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima strategia la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
— dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale (per esempio controllare l'esposizione ai fumi attraverso sistemi locali di aspirazione piuttosto che respiratori individuali);
— impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Un ulteriore, importante principio generale di cui i datori di lavoro devono essere consapevoli riguarda il trasferimento dei rischi. In sostanza, quando si fornisce una soluzione a un problema occorre evitare di crearne uno nuovo. Per esempio, il beneficio ottenuto dal fatto di dotare le finestre di un ufficio di doppi vetri per ridurre la rumorosità proveniente dall'esterno sarebbe discutibile se non venissero adottate le misure necessarie per garantire una ventilazione adeguata.

Graficamente, la comprensione della scelta delle misure da adottare può essere visualizzata attraverso l'impiego delle "curve di isorischio", ovvero di curve tracciate su un piano cartesiano avente per assi le due componenti del rischio, Probabilità *P* e Danno *D* e i cui punti corrispondono a un valore di rischio costante.

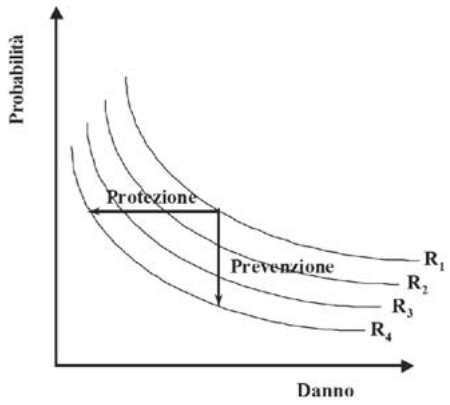
Dunque, i punti che si trovano sulla curva R_1 (Figura 5) hanno tutti il medesimo valore di rischio anche se sono ottenuti con valori di probabilità e danno differenti. Il valore del rischio sulle diverse curve sarà così distribuito:

$R_1 > R_2 > R_3 > R_4$

Intervenire sul rischio attraverso l'adozione di misure che riducono la probabilità che un evento si verifichi, significa adottare interventi a carattere preventivo. In altre parole, sul piano del rischio significa spostarsi lungo il segmento $P_1 – P_4$ dalla curva R_1 alla curva R_4.

Al contrario, se si opera nel senso di ridurre l'entità del danno, l'intervento necessario sarà di tipo protettivo. In altre parole, sul piano del rischio significa spostarsi lungo il segmento $D_1 – D_4$ dalla curva R_1 alla curva R_4.

Figura 5 – Curve di isorischio



Indice degli ultimi fascicoli pubblicati di «ISL Igiene e Sicurezza del Lavoro - I Corsi»

2015		
Corso n. 1	Sicurezza nell'uso di trattori agricoli o forestali	*Modulo unico*
Corso n. 2	Impianti per la produzione di energie rinnovabili	*Modulo unico*

2014			
Corso n. 1	Fabbricazione di oggetti di gioielleria ed oreficeria	*Modulo unico*	
Corso n. 2	Sicurezza nell'uso delle gru mobili	*Modulo 1*	Classificazione e istruzioni d'uso
Corso n. 3	Sicurezza nell'uso delle gru mobili	*Modulo 2*	Riduzione dei rischi
Corso n. 4	Sicurezza dei distributori di carburante	*Modulo unico*	
Corso n. 5	Uso in sicurezza delle gru per autocarro	*Modulo unico*	
Corso n. 6	Ambienti di lavoro chiusi	*Modulo 1*	Microclima
Corso n. 7	Ambienti di lavoro chiusi	*Modulo 2*	Illuminazione
Corso n. 8-9	Carrelli elevatori conconducente a bordo	*Modulo 1*	Tipologie, normativa, qualificazione
Corso n. 10	Carrelli elevatori conconducente a bordo	*Modulo 2*	Valutazione e prevenzione dei rischi

2013			
Corso n. 1	Sicurezza nell'industria cartaria	*Lezione unica*	
Corso n. 2	I rischi dimenticati in edilizia	*Lezione unica*	
Corso n. 3	I rischi da esposizione a nanomateriali	*Lezione unica*	
Corso n. 4	Pompe per calcestruzzo: uso in sicurezza	*Lezione unica*	
Corso n. 5	Sicurezza nella filiera del legno: segheria, falegnameria e mobilificio	*Lezione unica*	
Corso n. 6	L'esposizione professionale al rumore	*Lezione 1*	Valutazione del rischio
Corso n. 7	L'esposizione professionale al rumore	*Lezione 2*	Sorveglianza sanitaria
Corso n. 8-9	Impianti a fune per il trasporto di persone	*Lezione unica*	
Corso n. 10	Sicurezza delle gru a torre	*Lezione 1*	Classificazione e istruzioni d'uso
Corso n. 11	Sicurezza delle gru a torre	*Lezione 2*	Valutazione dei rischi
Corso n. 12	Trasporto di merci pericolose su strada: ADR 2013	*Lezione unica*	

2012			
Corso n. 1	Sicurezza nei lavori in sotterraneo	*Lezione 1*	Analisi delle operazioni e riferimenti normativi
Corso n. 2	Sicurezza nei lavori in sotterraneo	*Lezione 21*	Analisi e riduzione dei rischi
Corso n. 3	Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato	*Lezione unica*	
Corso n. 4	La sicurezza aerea ed aeroportuale	*Lezione unica*	
Corso n. 5	Ergonomia, salute e sicurezza sul lavoro	*Lezione unica*	
Corso n. 6	Sicurezza nell'uso dei generatori a vapore	*Lezione unica*	
Corso n. 7	Sicurezza nel settore calzaturiero	*Lezione unica*	
Corso n. 8-9	Salute e sicurezza nell'industria conciaria	*Lezione unica*	
Corso n. 10	Salute e sicurezza nelle forze armate	*Lezione unica*	
Corso n. 11	La nuova sorveglianza sanitaria	*Lezione unica*	
Corso n. 12	Sicurezza sul lavoro e disabili	*Lezione unica*	

Wolters Kluwer

IPSOA Scuola di formazione



I MASTER PER IL PROFESSIONISTA TECNICO

In collaborazione con

Gruppo 2G Management Consulting

Con il contributo editoriale della Rivista

Ambiente & Sviluppo

Oltre **1000** professionisti formati nel settore ambientale

M PROFESSIONISTA AMBIENTALE

Bologna, dal 10 aprile al 19 giugno 2015
Verona, dal 17 aprile al 26 giugno 2015

(63 ore di aula)

I MODULI DI STUDIO

- Introduzione al diritto ambientale in chiave internazionale, comunitaria e nazionale
- Le tecniche di abbattimento dell'inquinamento
- Strumenti di pianificazione territoriale
- La gestione degli scarichi idrici
- La gestione dei rifiuti
- Le emissioni in atmosfera
- Sistemi di gestione ambientale
- Altri aspetti ambientali strategici
- Life cycle assessment

FOCUS SU

- La nuova normativa UNI EN ISO 14001:2015
- Il DL 91/2014 e la Legge 116/2004
- La nuova normativa RAEE: il D.Lgs. 49/2014

Quote di partecipazione

LISTINO: € 2.300 + IVA
SCONTO 20%: € 1.840 + IVA
riservato a iscrizioni anticipate e iscrizioni multiple
SCONTO 30%: € 1.610 + IVA
riservato a laureati da non più di tre anni alla data d'iscrizione

M GESTIONE RIFIUTI

Milano, dal 17 aprile al 29 maggio 2015
Roma, dall'8 maggio al 12 giugno 2015

(35 ore di aula)

I MODULI DI STUDIO

- Il sistema dei rifiuti: norme e soggetti coinvolti
- Rifiuti: come classificarli
- La classificazione e la gestione dei rifiuti in ADR
- La gestione dei Rifiuti
- La gestione dei RAEE
- Albo Nazionale Gestori Ambientali
- Recupero e Smaltimento
- Documentazione e Adempimenti Normativi
- La gestione degli Imballaggi
- La gestione dei rifiuti urbani
- Gestione di particolari tipologie di rifiuti
- Sistema sanzionatorio

FOCUS SU

- La novità normative in ambito di classificazione dei rifiuti
- La gestione dei RAEE
- La normativa ADR

Quote di partecipazione

LISTINO: € 1.400 + IVA
SCONTO 20%: € 1.120 + IVA
riservato a iscrizioni anticipate e iscrizioni multiple
SCONTO 30%: € 980 + IVA
riservato a laureati da non più di tre anni alla data d'iscrizione

Y61EO_CL

Per informazioni
Tel. 02/82476.047-113 -295 | Email: commerciale.formazione@wki.it
www.formazione.ipsoa.it

RINA · AiFOS Associazione Italiana Formatori della Sicurezza nel Lavoro · ASFOR Socio Ordinario

Wolters Kluwer

FIRE Safety
Valutazione Rischio Incendio

Devi fare una corretta valutazione del rischio incendio?
Ecco lo strumento per te!

OFFERTA LANCIO € 199 + IVA

Con **FIRE SAFETY**,
in omaggio per te la
Raccolta delle annate di ISL - Igiene e Sicurezza del Lavoro
dal 1997 al 2013



SCONTO SPECIALE 50%

FIRE Safety è la suite di software professionali per la valutazione del rischio incendio nelle aziende e per la gestione degli adempimenti legati alla manutenzione di presidi ed impianti antincendio. I quattro tool consentono di dare esito alle seguenti attività: valutazione del rischio di incendio (D.M. 10.03.1998); valutazione quali-quantitativa del rischio incendio con il metodo VAL.QU.I.R.I.A. per verificare l'accettabilità del rischio; calcolo del carico di incendio (D.M. 09.03.2007); gestione del registro antincendio.

Y42EN

www.fare.it

Richiedi subito FIRE Safety su www.shopwki.it/firesafety