

MANUTENZIONE APPALTATA

Appaltatore/ Assuntore:	soggetto che assume in appalto un lavoro o un servizio.
Appalti pubblici di forniture:	appalti pubblici diversi da quelli di lavori o di servizi, aventi per oggetto l'acquisto, la locazione finanziaria, la locazione o l'acquisto a riscatto, con o senza opzione per l'acquisto, di prodotti.
Appalti pubblici di servizi:	appalti pubblici diversi dagli appalti pubblici di lavori o di forniture, aventi per oggetto la prestazione dei servizi.
Committente	Soggetto che, avendone l'autorità, sottoscrive con l'Impresa il contratto per un intervento che prevede la presenza di personale dell'Impresa stessa, di seguito identificato come Stazione Appaltante.
Contratto d'appalto	Contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (art. 1655 Codice Civile). Il contratto deve prevedere, tra l'altro, specifiche clausole in materia di sicurezza.
Contratto d'opera	Si configura quando una persona si obbliga verso un'altra persona fisica o giuridica a fornire un'opera o un servizio pervenendo al risultato concordato senza vincolo di subordinazione nei confronti del Committente (art. 2222 Codice Civile). Il contratto deve prevedere, tra l'altro, specifiche clausole in materia di sicurezza.
Contratto di somministrazione:	Contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire, a favore dell'altra, prestazioni periodiche o continuative di cose (art. 1559 Codice Civile). Il contratto deve prevedere, tra l'altro, specifiche clausole in materia di sicurezza.
Datore di lavoro:	il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.
Datore di lavoro committente	soggetto titolare degli obblighi di cui all'art. 26 del D.Lgs. 81/2008.

	medesima azienda ovvero unità produttiva comunque accessibile al lavoratore per il proprio lavoro.
DUVRI	Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti, da allegare al contratto d'appalto, che indica le misure adottate per eliminare o ridurre i rischi da interferenze, di cui all'art. 26 comma 3 del D.Lgs. 81/2008.
Pericolo:	proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (attrezzatura, prodotto, modello organizzativo, postazione di lavoro) avente la potenzialità 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.
Rischi interferenti:	tutti i rischi correlati all'affidamento di appalti o concessioni all'interno dell'Azienda o dell'unità produttiva le cui attività si sovrappongono a quelle specifiche del luogo di lavoro. Tali rischi sono evidenziati nel DUVRI. Non sono rischi interferenti quelli specifici propri dell'attività del datore di lavoro committente, delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.
Rischio residuo:	rischio che può comunque rimanere anche dopo l'attuazione di una o più misure di riduzione.
Stazione appaltante:	l'espressione «stazione appaltante» comprende le amministrazioni aggiudicatrici e gli altri soggetti di cui all'articolo 3 comma 33 del D.Lgs. 50/2016.
Valutazione del rischio:	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.

Quali articoli del D.Lgs. 81/08 sono applicati in caso di appalto?

Nell'ambito delle attività di un'azienda, spesso, v'è la necessità di affidare lavori, servizi o forniture ad altre imprese. Dal punto di vista della sicurezza sul lavoro, purché non si tratti di 'cantiere mobile o temporaneo', tali situazioni implicano l'applicazione di una serie di prescrizioni tese alla tutela dei lavoratori delle diverse realtà aziendali che si trovano a svolgere le loro mansioni nella medesima area di lavoro. Al riguardo occorre richiamare le norme disciplinanti le predette fattispecie. La norma di riferimento è l'art. 26 del D. Lgs. 81 del 2008. Nello specifico i suoi primi tre commi. Pertanto, la breve dissertazione in merito agli orientamenti giurisprudenziali di legittimità in relazione al tema sopra indicato parte, naturaliter, proprio dal dato normativo contenuto nell'art. 26 commi 1,2, e 3

del D. Lgs. 81 del 2008 per poi concentrarsi su alcune significative pronunzie della Suprema Corte di Cassazione..

Gli obblighi previsti dall'art. 26

In particolare l'art. 26 comma 1 del D. Lgs. 81 del 2008 recita: «Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.

Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

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

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

A seguire l'art 26 comma 2 del D. Lgs. 81 del 2008 prescrive che: «Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

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

Da ultimo l'art. 26 comma 3 del D. Lgs. 81 del 2008 prevede che: «Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all' articolo 29, comma 6-ter , con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento [...]»

Il dovere di tutela da parte del datore di lavoro (ENGIE)

L'obbligo di tutela del lavoratore Ebbene, a fronte di quanto previsto dalla cennata normativa la Giurisprudenza di legittimità¹ , in relazione al comportamento del lavoratore in caso di infortuni in aree ove si svolgono attività oggetto di appalto ha osservato come «non possa discutersi di responsabilità (o anche solo di corresponsabilità) del lavoratore per l'infortunio quando il sistema della sicurezza approntato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità (Sez.4, n.22044 del 2/05/2012, Goracci, n.m.; Sez.4, n.16888 del 07/02/2012, Pugliese, Rv. 252373; Sez.4, n.21511 del 15/04/2010, De Vita, n.m.). Le disposizioni antinfortunistiche perseguono, infatti, il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, onde l'area di rischio da gestire include il rispetto della normativa prevenzionale che si impone ai lavoratori, dovendo il datore di lavoro dominare ed evitare l'instaurarsi, da parte degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza, di prassi di lavoro non corrette e per tale ragione foriere di pericoli (Sez.4, n.4114 del 13/01/2011, n.4114, Galante, n.m.; Sez. F, n. 32357 del 12/08/2010, Mazzei, Rv. 2479962).» Egualmente, si è affermato che «non possa discutersi di responsabilità (o anche solo di corresponsabilità) del lavoratore per l'infortunio quando il sistema della sicurezza approntato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità (Sez. 4, n. 22044 del 2/05/2012, Goracci, n.m.; Sez. 4, n 16888 del 07/02/2012, Pugliese, Rv. 252373; Sez. 4, n. 21511 del 15/04/2010, De Vita, n.m.). Le disposizioni antinfortunistiche perseguono, infatti, il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, onde l'area di rischio da gestire include il rispetto della normativa prevenzionale che si impone ai lavoratori, dovendo il datore di lavoro dominare ed evitare l'instaurarsi, da parte

degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza, di prassi di lavoro non corrette e per tale ragione foriere di pericoli (Sez. 4, n. 4114 del 13/01/2011, n. 4114, Galante, n.m.; Sez. F, n. 32357 del 12/08/2010, Mazzei, Rv. 2479962)»2 . Dunque, secondo i Giudici di legittimità, la fase dell'individuazione delle posizioni di garanzia è prodromica agli accertamenti in merito alle eventuali responsabilità. Da ciò deriva la successiva presa in esame della concreta attuazione di un sistema di programmazione per la gestione dei rischi per la sicurezza sul lavoro basato su un approccio proattivo e collaborativo.

Datore di lavoro committente (Alstom) che non coincide con il datore di lavoro (Engie) dell'attività presso cui si svolge l'appalto

Nel caso in oggetto, si configura la situazione in cui il datore di lavoro committente non coincide con il datore di lavoro dell'attività che si svolge presso la struttura in cui sono previsti i lavori in appalto. Questa situazione è, comunque, prevista all'interno dell'art. 26 D.Lgs. 81/2008.

Questo è l'iter previsto dall'articolo succitato:

1) **il datore di lavoro committente**, provvede a:

a) informare il datore di lavoro appaltatore o il lavoratore autonomo dei rischi presenti all'interno dell'ambiente di lavoro;

b) verificare l'idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice o del lavoratore autonomo. La norma prevede, come minimo, l'acquisizione della certificazione di iscrizione alla Camera di Commercio e autocertificazione di possesso dei requisiti per svolgere l'attività.

2) collaborare e coordinare gli interventi di prevenzione e protezione con tutti i soggetti interessati dall'appalto e che possono subire interferenze rispetto alle attività svolte;

3) il datore di lavoro committente predispose il c.d. preDUVRI, ovvero il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze. Una volta redatto il documento, questo va inviato al datore di lavoro dell'attività presso cui si svolge l'appalto per la verifica ed eventuale integrazione con i rischi propri. Terminata questa parte, il DUVRI sarà da considerarsi definitivo e andrà inviato a tutte le aziende appaltatrici interessate.

Ricordo che la norma prevede casi in cui la redazione del DUVRI può essere non obbligatoria. Anche in questi casi, i punti 1 e 2 si applicano integralmente.

In caso di cantieri temporanei e mobili, la disciplina può discostarsi anche di molto rispetto a quanto riportato in questo articolo.

Responsabilità in ordine agli istituti contrattualizzati (retribuzione, contribuzione, indennità, rimborso , quota tfr ecc...)

Nel caso in cui i lavoratori delle aziende subappaltatrici non siano stati retribuiti in tutto o in parte (vedi retribuzioni, differenze retributive per mansioni superiori o per straordinario maturato e non versato) o non abbiano ricevuto indennità, rimborsi, quote tfr ecc., saranno chiamati a rispondere in solido, ex art. 1676 c.c. il committente, l'appaltatore e il subappaltatore nei limiti del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda

Nel caso in cui ai lavoratori delle aziende appaltatrici/subappaltatrici non siano versati i contributi previdenziali e i premi assicurativi, saranno chiamati a rispondere in solido, ai sensi dell'art. 29 comma 2° D.Lgs. 276/2003, il committente, l'appaltatore e il subappaltatore con il limite temporale di due anni dalla cessazione dell'appalto ma senza limitazione di importo.

Il D.L. 76/2013 è intervenuto in materia di responsabilità solidale negli appalti stabilendo che "Le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, trovano

applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo.

Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le disposizioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi".

Responsabilità in ordine agli infortuni sul lavoro (danno biologico, danno differenziale quale danno patrimoniale e non patrimoniale inteso nell' insieme del danno biologico differenziale ed esistenziale/morale):

qualsiasi sinistro occorso al lavoratore, durante l'espletamento dell'attività lavorativa, fa sorgere la responsabilità solidale di cui all'art. 26, comma 4, del D.Lgs. 81/2008, anche se non vi è responsabilità diretta del committente nel sinistro occorso al dipendente dell'appaltatore o del subappaltatore.

Dunque il committente, in sede giudiziale, sarà comunque chiamato a rispondere in via solidale dei danni subiti dall'infortunato, dipendente dell'appaltatore o del subappaltatore, indipendentemente da una propria responsabilità diretta sull'evento infortunistico.

Detta così potrebbe sembrare che il committente/appaltatore risponda anche se ha applicato e seguito la legge in materia antinfortunistica al dettaglio, ma così non è. Ciò che ripara il committente e/o appaltatore dalla risarcibilità è l'azione di regresso che quest'ultimo potrà esercitare qualora sia in regola con gli adempimenti.

Tale regolarità potrà più facilmente essere messa in evidenza solo se i contratti approntati siano, allo scopo, esaustivi e completi. Di conseguenza, l'eventuale accertamento giudiziale del riparto di responsabilità tra committente ed appaltatore e/o appaltatore e subappaltatore fa stato nei rapporti interni tra i contraenti

dell'appalto, ai fini di un'eventuale regresso, ma è del tutto indifferente rispetto alla situazione del lavoratore infortunato, il cui credito da fatto illecito può essere da questi richiesto sia all'appaltatore che al committente in via solidale.

Il cartellino identificativo dei lavoratori coinvolti nell'appalto (ENGIE)

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (8° comma).

Ai sensi peraltro dell'art.5, della legge n.136/2010 la tessera di riconoscimento deve contenere, oltre agli elementi sopra menzionati, anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione (ovvero la data di richiesta di autorizzazione al subappalto rispetto alla quale si è formato il silenzio-assenso) 43 .

La previsione, che riproduce la prima parte dell'art.6, l. n.123/2007, espressamente abrogata⁴⁴, è richiamata, con pressoché identica formulazione, tra gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti (art.18, 1° comma, lett.u)⁴⁵e degli stessi lavoratori, anche autonomi⁴⁶.

La finalità della norma, pur limitata dalla circ.n.24/2007 ai soli appalti interni, è quella di "consentire una più agevole identificazione del personale impegnato in contesti organizzativi complessi caratterizzati dalla compresenza, in uno stesso luogo, di lavoratori appartenenti a diversi datori di lavoro"⁴⁷. La norma deve essere letta anche come misura di contrasto del lavoro irregolare, in raccordo con l'art.14, del Testo Unico, che prevede la sospensione dell'attività imprenditoriale qualora venga riscontrato l'impiego di manodopera irregolare in misura superiore al 20%.

→ **L'obbligo datoriale è quello di munire di tessera "il personale occupato", intendendosi come tale "sia i lavoratori subordinati che coloro i quali risultano comunque inseriti nel ciclo produttivo, ricevendo direttive in ordine alle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dedotta in contratto (ad es. lavoratore a progetto)"⁴⁸. In merito alla più ampia questione della possibile lesione del diritto alla riservatezza (da parte dei "cartellini identificativi" dei lavoratori) è lecito domandarsi se possa essere sufficiente un codice identificativo (o il solo**

nome o ruolo professionale), specie qualora la prestazione esponga il lavoratore/lavoratrice a possibili rischi (ad esempio nelle attività a contatto con il pubblico)

La sicurezza sul lavoro negli **“ambienti sospetti di** **inquinamento”** **e nei “luoghi confinati**

Particolare rilievo assume la problematica della sicurezza del lavoro nell'ambito di appalti concernenti attività in contesti in cui si possono verificare condizioni pregiudizievoli per i lavoratori 50 .

→ Ai sensi dell'art.66, del d.lgs. n.81/2008 (lavori in ambienti sospetti di inquinamento) “e' vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei.

→ Quando possa esservi dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cinture di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di appositi apparecchi di protezione. L'apertura di accesso a detti luoghi deve avere dimensioni tali da poter consentire l'agevole recupero di un lavoratore privo di sensi”51 .

Il Ministero del lavoro (Direzione generale per l'Attività Ispettiva), nella circolare n.42/2010, richiamata sul punto letteralmente da circolare n.5/2001, rileva come in tali ipotesi “le carenze prevenzionistiche di maggior rilievo attengono ad un mancato controllo e ad un'analitica verifica dell'atmosfera in ambiente confinato riconducibile ad una assente o carente valutazione dei rischi, ad una mancata adozione delle misure di prevenzione e protezione collettiva e individuale, ad una carente formazione/informazione dei lavoratori e ad una insufficiente gestione dell'emergenza” Si prospetta quindi una specifica azione di monitoraggio e controllo degli appalti di servizi aventi ad oggetto attività manutentive o di pulizia in aree confinate, propedeutica ad una programmazione dell'attività ispettiva, che veda

coinvolte le amministrazioni pubbliche competenti in materia, le regioni e le parti sociali.

Le Direzioni Provinciali del Lavoro sono al riguardo invitate a provvedere, con la massima tempestività, ad elaborare specifici piani di intervento. Gli interventi ispettivi dovranno in particolare essere rivolti alla verifica:

- “1) della corretta e completa elaborazione del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali) da parte delle aziende committenti;
- 2) delle misure di prevenzione e protezione previste per effettuare l'intervento lavorativo;
- 3) dei contenuti e della “effettività” della formazione/informazione nei confronti dei lavoratori delle aziende appaltatrici sui rischi interferenziali delle attività svolte;
- 4) dell'efficienza del sistema organizzativo dell'emergenza”.

L'adozione di un sistema di procedure per la sicurezza rappresenta, più in generale, un aspetto essenziale del modello di prevenzione prefigurato dal d.lgs. n.81/2008, come risulta del resto dalla loro espressa menzione tra gli elementi da riportare nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)52 . D'altro lato più che sul dato formale l'accento è posto sui comportamenti tenuti e sull'effettiva applicazione delle regole procedurali da seguire.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza

dei lavoratori nei luoghi di lavoro

L'art. 15 del Dlgs 81/2008 stabilisce che:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la **programmazione della prevenzione**, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- 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) l'**utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;**
- i) la **priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;**
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'**allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;**

n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti; p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;

r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;

s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformita' alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Il datore di lavoro non può delegare le attività di valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 Dlgs 81/2008).

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

L'art. 18 del Dlgs 81/2008 prevede precisi obblighi cui sono soggetti il datore di lavoro ed i dirigenti. In particolare: "Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui

all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

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

d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

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

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

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

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

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

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

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

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

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;

q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

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

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50; t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonche' per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attivita', alle dimensioni dell'azienda o dell'unita' produttiva, e al numero delle persone presenti;

u) nell'ambito dello svolgimento di attivita' in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalita' del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

v) nelle unita' produttive con piu' di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

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

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

bb) vigilare affinche' i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneita'. 1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4. 2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a: a) la natura dei rischi; b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;

c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali; e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli

edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico. 3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.”

Obblighi e diritti del preposto

L'art.2, comma 1, lettera e), D.Lgs 81/08 e s.m.i., definisce la figura del Preposto quale:” persona che...sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute,controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori...”

Dunque il Preposto nel momento in cui “ sovrintende alla attività lavorativa“DEVE assicurare una presenza quasi continua all'interno dello spazio in cui i lavoratori “affidategli” per cui se il datore di lavoro possiede più officine/cantieri/uffici in luoghi diversi all'interno e all'esterno dell'azienda deve essere nominato un Preposto per ciascun luogo. Nel caso in cui tale presenza non fosse possibile, il datore di lavoro deve nominare un sostituto.

Il sostituto può assumere tale funzione anche se non ha ricevuto la nomina diretta da parte del Datore di lavoro atteso che l'art 299, comma 1, D.lgs 81/08 e s.m.i. sancisce che la posizione di garanzia relativa alla figura del Preposto grava su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti alla figura di che trattasi.

L'art.31 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. sancisce che il datore di lavoro organizza il S.P.P. “ Principalmente” all'interno della azienda o della unità produttiva..., per cui se il datore di lavoro fosse impossibilitato ad impiegare un proprio lavoratore presso l'unità operativa d'interesse, potrebbe provvedervi anche attraverso la nomina di persona “esterna” anche non assunta in qualità di lavoratore addetto all'interno dall'azienda che assicuri una presenza adeguata per lo svolgimento giornaliero della

attività discendente e scaturente dalla mansione assegnata”come indicato dalla Commissione per gli interpelli con Interpello n° 24 del 2014.

Premesso che NESSUN datore di lavoro può obbligare un proprio lavoratore ad assumere le funzioni di Preposto senza il consenso del delegato. Solo nel caso della designazione per la prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione e primo soccorso, il lavoratore non può RIFIUTARSI (se non per giustificato motivo) di assumere tali compiti (art 43, comma 3, D.lgs 81/08 e s.m.i.).

Quindi, in conclusione, se il preposto non ha la possibilità di essere presente in tutti i cantieri/uffici sedie operative assegnatogli il datore di lavoro deve nominare un ASPP per ogni cantiere, anche esterno e/o dipendente delle aziende subappaltatrici che deve, con un contatto diretto e giornaliero permettere al Preposto di intervenire tempestivamente, in caso di problematiche relative alla sicurezza sul posto di lavoro.

Diverso è l’obbligo del coordinatore per l’esecuzione dei lavori che non può delegare i suoi obblighi ad altro coordinatore. Difatti il coordinatore per l’esecuzione dei lavori è designato, non delegato, dal committente e con l’accettazione di tale designazione assume degli obblighi che la normativa vigente gli riserva e che sono sanciti dall’art 92 la cui violazione è sanzionata penalmente.

GIURISPRUDENZA SUL PUNTO

Cass. pen. Sez. IV, 06/05/2016, n. 24136

Nell’infortunistica sul lavoro, nell’indicazione del soggetto garante (soprattutto nelle organizzazioni complesse) è necessario individuare il rischio concreto, del settore, in orizzontale, e del livello, in verticale, in cui si colloca il soggetto che era deputato al governo del rischio stesso, in relazione al ruolo che questi rivestiva. La figura del garante, in particolare, ha una originaria sfera di responsabilità che non necessita di deleghe per essere operante, ma deriva direttamente dall’investitura o dal fatto, diversamente da quanto

Cass. pen. Sez. IV, 04/12/2015, n. 49361

al capo squadra nonché preposto alla sicurezza in cantiere un obbligo di presenza costante e continua sui luoghi di lavoro, escludendosi, in ogni caso, che il medesimo possa essere considerato responsabile per l'infortunio causato dalla condotta abnorme del prestatore infortunato

tema di infortuni sul lavoro, la funzione di alta vigilanza, che grava sul coordinatore per la sicurezza dei lavori, ha ad oggetto quegli eventi riconducibili alla configurazione complessiva, di base, della lavorazione e non anche gli eventi contingenti, scaturiti estemporaneamente dallo sviluppo dei lavori medesimi e, come tali, affidati al controllo del datore di lavoro e del suo preposto. (Fattispecie nella quale è stata ritenuta la responsabilità del coordinatore per la sicurezza in relazione al crollo di un'impalcatura). (Rigetta, App. Palermo, 12/05/2014)

Cass. civ. Sez. lavoro, 04/02/2014, n. 2455

In materia di prevenzione dagli infortuni sul lavoro, ai fini della ripartizione di responsabilità stabilita, in via gerarchica, tra datore di lavoro, dirigenti e preposti, la figura del preposto ricorre nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, titolare di un'attività aziendale complessa ed estesa, operi deleghe secondo vari gradi di responsabilità e presuppone uno specifico addestramento a tale scopo oltre al riconoscimento, con mansioni di caposquadra, della direzione esecutiva di un gruppo di lavoratori e dei relativi poteri per l'attribuzione di compiti operativi nell'ambito dei criteri prefissati. Di talché, non può considerarsi preposto, ai suddetti fini, l'operaio più anziano di una squadra, pur dotato di maggiore esperienza rispetto agli altri, ma privo di uno specifico addestramento al ruolo di capo squadra nonché dei poteri di direzione esecutiva dei lavori della squadra stessa.

Cass. pen. Sez. IV, 07/04/2011, n. 22334

Il sistema prevenzionistico nell'ambito della sicurezza sul lavoro si fonda su tre figure cardine, ovvero il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto, le quali incarnano distinte funzioni e diversi livelli di responsabilità e sono tenute ad adottare, nell'ambito dei rispettivi ruoli, le iniziative necessarie ai fini dell'attuazione delle misure di sicurezza appropriate, nonché ad assicurarsi che esse siano costantemente applicate. Già ai sensi dell'art. 4, D.P.R. n. 547 del 1955 e dell'art. 1, comma quarto bis, D.Lgs. n. 626 del 1994, nonché del Testo Unico sulla Sicurezza, il datore di lavoro è colui che esercita l'attività, ha la responsabilità della gestione aziendale e pieni poteri decisionali e di spesa. Le richiamate norme individuano, altresì, un livello di responsabilità intermedio, incarnato nella figura del dirigente, il quale non porta le responsabilità inerenti alle scelte gestionali generali, ma ha poteri di un livello inferiore. Il terzo livello inerisce, invece, la figura del preposto, il quale sovrintende alle attività e svolge, dunque, funzioni di supervisione e controllo sulle attività lavorative concretamente svolte. Rilevato



M E T A L M E C C A N I C I

quanto innanzi, il dirigente è, dunque, tenuto a cooperare con il datore di lavoro nell'assicurare la osservanza della disciplina legale nel suo complesso. Nella specie, in tale suo ruolo, l'imputata in ordine ai delitti di incendio colposo ed omicidio colposo, avrebbe dovuto attuare il piano antincendio, assicurando la presenza nella struttura della squadra in grado di fronteggiare le emergenze, omissione questa che determina la responsabilità penale come giudizialmente accertata.