

CAPITOLO 20

Disposizioni generali

Campo di applicazione della normativa prevenzionale

1200

Il Titolo VIII del D.Lgs. 81/08 (Agenti Fisici) è suddiviso nei seguenti cinque Capi:

CAPO I: *Disposizioni generali*

CAPO II: *Rumore* (☞ 1210 ss.)

CAPO III: *Vibrazioni* (☞ 1300 ss.)

CAPO IV: *Campi elettromagnetici* (☞ 1430 ss.)

CAPO V: *Radiazioni ottiche* (☞ 1330 ss.)

FAQ 3
Agenti fisici



Il **Capo I** contiene *disposizioni di carattere generale* che trovano applicazione nei confronti di tutti gli agenti fisici disciplinati dal titolo in materia, tra l'altro, di valutazione di disposizioni volte ad eliminare o ridurre i rischi di informazione e formazione dei lavoratori, nonché di sorveglianza sanitaria.

Il **Capo II** determina i *requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro* e, in particolare, per l'udito. Corrisponde al Titolo V-bis D.Lgs. 626/94 che ha dato attuazione alla direttiva 2003/10/CEE.

Il **Capo III** introduce le disposizioni relative al decreto legislativo n. 187 del 2005 che ha dato attuazione alla direttiva 2002/44/CE contenente *prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche*.

Il **Capo IV** e le disposizioni ivi contenute sono state mutate dal D.Lgs. 257/07, di attuazione della direttiva 2004/40/CE contenente *prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori dai rischi derivanti dai campi elettromagnetici*.

Il **Capo V** prevede l'attuazione delle *prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione ai rischi derivanti alla radiazione ottiche artificiali* di cui alla direttiva 2006/25/CE.

Per **agenti fisici** si intendono il *rumore*, gli *ultrasuoni*, gli *infrasuoni*, le *vibrazioni meccaniche*, i *campi elettromagnetici*, le *radiazioni ottiche*, le *atmosfera iperbariche*, di origine artificiale, che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. La protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti è disciplinata unicamente dal D.Lgs. 230/95, e sue successive modifiche ed integrazioni.

Normativa
D.Lgs. 17-3-1995,
n. 230



Obblighi del datore di lavoro

1201

Valutazione dei rischi A norma di quanto previsto dall'art. 181 del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di **valutare** tutti i **rischi** derivanti da **esposizione ad agenti fisici** in modo da identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi. La valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici è **programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale**, da personale qualificato nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione in

Sch. sintesi 19
Obblighi generali in tema di agenti fisici



1202

possesso di specifiche conoscenze in materia. La valutazione dei rischi è **aggiornata ogni qual volta si verificano mutamenti** che potrebbero renderla obsoleta, ovvero, quando i risultati della sorveglianza sanitaria rendano necessaria la sua revisione.



documento
del rischio

Formula 2
Modello di do-
di valutazione

I dati ottenuti dalla valutazione, misurazione e calcolo dei livelli di esposizione costituiscono parte integrante del **documento di valutazione del rischio**. Il datore di lavoro nella valutazione dei rischi precisa quali misure di prevenzione e protezione devono essere adottate. La valutazione dei rischi è riportata sul documento di valutazione, essa può includere una giustificazione del datore di lavoro secondo cui la natura e l'entità dei rischi non rendono necessaria una valutazione dei rischi più dettagliata.

1203 Riduzione o eliminazione dei rischi I rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici devono essere **eliminati alla fonte o ridotti al minimo**, tenendo conto del progresso tecnico e della disponibilità di misure per controllare il rischio. La riduzione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici si basa sui principi generali di prevenzione contenuti nel D.Lgs. 81/08. In nessun caso i lavoratori devono essere esposti a valori superiori ai valori limite di esposizione definiti. Allorché, nonostante i provvedimenti presi dal datore di lavoro i valori limite di esposizione risultino superati, il datore di lavoro adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione, individua le cause del superamento dei valori limite di esposizione e adegua di conseguenza le misure di protezione e prevenzione per evitare un nuovo superamento.

1204 Attività di informazione e formazione Compito del datore di lavoro è quello di provvedere affinché i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro e i loro rappresentanti vengano **informati e formati** in relazione al risultato della valutazione dei rischi con particolare riguardo alle misure adottate, all'entità e al significato dei valori limite di esposizione nonché ai potenziali rischi associati, ai risultati della valutazione, misurazione o calcolo dei livelli di esposizione ai singoli agenti fisici, alle modalità per individuare e segnalare gli effetti negativi dell'esposizione per la salute, alle circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria e agli obiettivi della stessa, alle procedure di lavoro sicure per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione e all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni sanitarie all'uso.



Form. 39, 53, 54
Documenti re-
lativi all'attività formativa
dei lavoratori

1205 Sorveglianza sanitaria



Formula 16
Nomina del me-
dico competente

La **sorveglianza sanitaria** dei lavoratori esposti agli agenti fisici viene svolta secondo i principi generali ed è effettuata dal **medico competente** sulla base dei risultati della valutazione del rischio che gli sono trasmessi dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.

Nel caso in cui la sorveglianza sanitaria riveli in un lavoratore un'alterazione apprezzabile dello stato di salute correlata ai rischi lavorativi il medico com-



petente ne informa il lavoratore e, nel rispetto del segreto professionale, il datore di lavoro, che provvede a:

- sottoporre a revisione la valutazione dei rischi;
- sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;
- tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio.

Copyright © Esselibri S.p.A.

1. Lavoratore

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il *socio lavoratore di cooperativa o di società*, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'*associato in partecipazione* di cui all'art. 2549 e seguenti del codice civile; il *soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento* (art. 18, L. 196/97) promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e/o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'*allievo degli istituti di istruzione ed universitari* e il *partecipante ai corsi di formazione professionale* nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il *volontario*, come definito dalla L. 266/91.

Obblighi dei lavoratori Ogni lavoratore (art. 20, D.Lgs. 81/08) 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. I *lavoratori* devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'*adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza* sui luoghi di lavoro;
- b) *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti*, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i *dispositivi di protezione* messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le *deficienze dei mezzi e dei dispositivi*, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i *dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo*;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai *programmi di formazione e di addestramento* organizzati dal datore di lavoro;

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

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita *tessera di riconoscimento*, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

2602 1.1 Lavoratore autonomo

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/08, secondo quanto indicato nell'art. 3 co. 4 dello stesso decreto e relativo al suo campo di applicazione, «*si applicano a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo*» il quale al co. 11 precisa in più che «*nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26*». A norma dell'art. 2222 c.c. ricorre la figura del **lavoratore autonomo** quando una persona si obbliga a compiere dietro un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

2603

È noto il processo storico ed economico nonché sociale che ha visto l'accrescersi del numero delle imprese organizzate e delle dimensioni delle stesse. L'economia moderna poggia sulle organizzazioni di mezzi e di uomini e questo processo pare ormai irreversibile. Per raggiungere i loro obiettivi economici le imprese possono organizzare direttamente nel loro ambito il lavoro degli uomini o anche avvalersene lasciando sussistere la sua autonomia. L'impresa, dapprima manifattura che è organizzata per il solo fenomeno produttivo nel senso più stretto del termine, ha via via ritenuto necessario affiancare al fatto produttivo tutta una serie di attività collaterali (servizi) organizzata nella sua struttura ed una volta ben distinte. Ecco che attività una volta svolgentisi al di fuori della cerchia dell'impresa vengono via via attratte e incorporate in essa. Arti e professioni liberali come il medico o l'avvocato entrano nella struttura della impresa perdono il loro profilo tipico e diventano organi di quell'organismo più complesso che è l'impresa moderna. A fronte di questa trasformazione sociale ed economica l'impresa può liberamente scegliere se ritenga più conveniente inserire il lavoratore nella sua struttura o se invece ritenga più conveniente avvalersene lasciandolo al di fuori.

2604

A fronte di una necessità l'imprenditore potrà scegliere se assumere uno o più lavoratori, appaltare un lavoro, stipulare un contratto d'opera etc. Quanto detto attiene invero all'economia e non attiene in senso stretto al diritto. E il tessuto socio-economico, di interessi che sta al disotto e prima dell'ordinamento giuridico. Di fronte a questo tuttavia l'ordinamento giuridico non è indifferente. Nella carta costituzionale laddove i principi economici politici, sociali e giuridici trovano un punto d'incontro e di fusione fondamentale questa realtà economica trova il suo riconoscimento giuridico laddove all'art. 41 Cost. si riconosce che **l'iniziativa economica privata è libera**. A questo principio basilare di portata assai vasta riteniamo di rifarci anche noi in questo breve studio per trovarvi il fondamento della distinzione per così dire generica tra i due istituti del *lavoro autonomo* e di quello *subordinato*. L'ordinamento giuridico lascia l'imprenditore libero di avvalersi o dello strumento del lavoro subordinato o dello strumento del lavoro autonomo a seconda della sua con-

venienza e del suo insindacabile giudizio ed anche, d'altra parte, il lavoratore di fare liberamente una scelta corrispondente. Le parti fatte le valutazioni del caso dopo una trattativa faranno la loro scelta: è quindi alla volontà delle parti che occorre guardare per comprendere se le stesse hanno scelto l'uno o l'altro strumento per regolare i loro rapporti. Non è tanto al tipo di attività svolto o al rischio e alla sua incidenza o le singole modalità del rapporto che occorre guardare, ma piuttosto alla volontà delle parti contenuta nel negozio giuridico. La stessa attività potrà essere oggetto tanto di un rapporto di lavoro subordinato quanto di un rapporto di lavoro autonomo (es. l'attività di un medico, di un legale etc.).

Sarà opera dell'interprete individuare la vera **volontà delle parti** tenendo peraltro presente vuoi la possibilità di una simulazione delle parti stesse vuoi quella di un negozio in frode alla legge. È noto infatti che al di là del *nomen iuris* del negozio l'interprete deve guardare alla effettiva natura ed al reale contenuto del rapporto che è stato messo in essere. Ed a questo punto si rende necessario approfondire la diversa struttura dei due istituti. Essi sono regolati da due norme ben distinte: l'art. 2094 c.c.: definisce il **prestatore di lavoro subordinato** «*chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*», l'art. 2222 c.c. definisce il **lavoratore autonomo** la «*persona che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*». Messi a confronto i due articoli, il 2094 e il 2222 c.c., rivelano l'elemento differenziatore sostanziale: nel primo leggiamo «è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro... alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore», nel secondo leggiamo che è lavoratore autonomo chi «si obbliga a compiere un'opera o un servizio... senza vincolo di subordinazione». Subordinato e alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore il primo; senza vincolo di subordinazione il secondo. È quindi a questo elemento della **subordinazione** che occorre guardare per avere l'elemento discriminatore. Anche Santoro Passarelli così conclude: «*In tal modo si chiarisce anche la distinzione fra lavoro autonomo e lavoro subordinato; nel secondo caso l'attività personale produttiva viene prestata nell'impresa, o più generalmente nell'azienda del creditore, e quindi alle dipendenze e sotto la direzione di questo; nel primo viene prestata in posizione autonoma, con organizzazione, magari elementare, dello stesso prestatore*».

Non è mancato chi ha ravvisato una certa qual subordinazione anche del lavoratore autonomo alle direttive a volte penetranti del committente e pertanto ha inteso respingere anche tale criterio ma ci pare una impostazione non corretta del problema. Il nodo sta quindi nella definizione del concetto di subordinazione su cui la norma positiva fonda la distinzione. Qui ci soccorre la giurisprudenza che definisce la subordinazione quale «*l'assoggettamento del lavoratore alle direttive ed alla vigilanza del datore di lavoro*» e ancora «*oggetto del contratto di lavoro subordinato è la prestazione di attività lavorativa in regime di collaborazione e di subordinazione con l'effetto dell'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione aziendale dell'imprenditore alle dipendenze e sotto la supremazia gerarchica e tecnico-amministrativa di costui*». Non possiamo che condividere questi orientamenti accentuandone anzi i tratti essenziali col definire la subordinazione come una **potenziale dipendenza totale** del lavoratore intesa non solo come dipendenza alle direttive dell'imprenditore nell'attività specifica ma anche nella persona stessa del lavoratore per cui questi, una volta inserito nell'organizzazione, è tenuto a prestare la sua attività con continuità, può essere anche adibito ad

altra attività (cd. *mutamento di mansioni*) purché equivalente, può essere trasferito ad altra sede, è tenuto all'osservanza di una disciplina e nel caso di infrazioni può essere assoggettato a provvedimenti disciplinari: connotati tutti questi che non ricorrono nel rapporto di lavoro autonomo dove le ingerenze del datore di lavoro sulla sfera del lavoratore non raggiungono un grado così elevato. Ovviamente la subordinazione in concreto si presenterà in forme più o meno intense e più o meno attenuate a secondo del tipo di attività esplicata dal lavoratore. Così sarà certamente più coinvolgente per i lavoratori svolgenti mansioni a carattere esecutivo e meno per i lavoratori esplicanti mansioni a più elevato contenuto, quali quelle del medico e del professionista in genere, anche se nella realtà concreta non mancano forme di forti condizionamenti dell'imprenditore anche su tali lavoratori e ciò con grave discapito delle stesse regole tecniche e professionali nonché deontologiche.



Formule, modelli,
check-list

Copyright © Esselibri s.p.a.

Copyright © Esselibri S.p.A.



1. Modello di autocertificazione della valutazione dei rischi

Il presente documento è redatto dal datore di lavoro che si è assunto il compito di svolgimento diretto quale Responsabile del servizio prevenzione e protezione della impresa di cui è titolare e/o legale rappresentante ai sensi degli artt. 17 e 34 del D.Lgs. 81/08 e tutte le successive modifiche e integrazioni.

Il/La sottoscritt..... nat... a (.....) il
residente in datore di lavoro dell'impresa esercente attività
di nel Comune di (.....) indirizzo
Codice Fiscale P.Iva
nella sua qualità di Responsabile del servizio prevenzione e protezione dell'impresa suddetta (svolgimento diretto come previsto dagli artt. 17 e 34 del D.Lgs. 81/08 e tutte le successive modifiche e integrazioni)

DICHIARA

1. l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/08, e tutte le successive modifiche e integrazioni e degli obblighi ad essa collegati, relativamente alla suddetta attività
2. di aver adempiuto agli obblighi ad essa collegati quali la individuazione ed attuazione delle misure di prevenzione e miglioramento
3. di provvedere affinché i lavoratori addetti alle mansioni indicate nella tabella 1 siano sottoposti a sorveglianza sanitaria
4. di provvedere affinché le lavoratrici gestanti e puerpere non siano adibite alle mansioni indicate come vietate nella tabella 1, poiché comprendono lavorazioni vietate ai sensi del D.Lgs. 151/01

MANSIONE	Sorveglianza sanitaria Sì/NO	Divieto per lavoratrici madri Sì/NO

Luogo e data

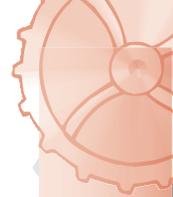
Il datore di lavoro Responsabile del servizio prevenzione e protezione

Firma

Il Rappresentante Territoriale dei lavoratori per la sicurezza dichiara di essere stato informato in data Per conferma dell'avvenuta informazione Il Rappresentante Territoriale dei lavoratori per la sicurezza

Firma

Sorveglianza sanitaria se dovuta Firma del medico competente



1. Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e dei preposti

Obbligo di reimpiegare il lavoratore in caso di sopravvenuta inidoneità fisica

Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni lavorative assegnate, derivante da una patologia da esse dipendente, va riconosciuto al lavoratore il diritto di pretendere – e, correlativamente, affermato l'obbligo, ex art. 2087 c.c., del datore di lavoro di ricercare – una collocazione lavorativa non pretestuosa ma idonea a salvaguardare la salute del dipendente nel rispetto dell'organizzazione aziendale. Ciò comporta che il datore di lavoro, esercitando la «ius variandi» nel rispetto sia dei canoni della correttezza e della buona fede sia delle regole poste a salvaguardia della salute dei dipendenti, dovrà cercare di adibire il lavoratore alle stesse mansioni o ad altre equivalenti e, solo se ciò è impossibile, a mansioni inferiori (che il lavoratore si sia dichiarato disponibile ad accettare), salvo restando però che la diversa attività deve essere utilizzabile nell'impresa secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore, purché nel rispetto della citata normativa posta a salvaguardia della salute dei lavoratori. (Fattispecie relativa ad un dipendente della Telecom Italia S.p.A. che aveva contratto nello svolgimento dell'attività lavorativa una lombosciatalgia cronica dx e un'ernia discale, in quanto per circa venti anni si era arrampicato, per diverse volte al giorno, su pali telefonici avvalendosi di ramponi anziché di cestelli semoventi, costituenti un meccanismo non soltanto meno usurante, ma anche più moderno dal punto di vista dell'evoluzione tecnologica e di maggiore affidabilità antinfortunistica, e quindi maggiormente conforme alla normativa sulla tutela della salute dei lavoratori e, in particolare, al D.Lgs. 626/94). – Cass. civ., sez. Lav., sent. n. 10574 del 2-8-2001, Soc. Telecom Italia c. Albini (rv. 548717).

Ai fini della configurabilità di un legittimo licenziamento per giustificato motivo obiettivo non è sufficiente l'eventuale inidoneità del lavoratore ad effettuare la propria prestazione, in un determinato luogo o secondo determinate modalità, ma occorre anche la prova, a carico del datore di lavoro, circa la impossibilità di reimpiego dello stesso lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito, che si era pronunciata nel senso dell'illegittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore che aveva rifiutato, a causa di una nevrosi della quale soffriva, di sottoporsi ai controlli medici con prelievo sanguigno richiesti dalla società in quanto quest'ultima non era obbligata per legge a sottoporre il dipendente a tali controlli per salvaguardare la sua salute e sicurezza nel luogo di lavoro, ma ne aveva semplice facoltà, ed inoltre non era stata neppure dedotta l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni differenti). – Cass. civ., sez. Lav., sent. n. 4050 del 27-2-2004, Cogne Acciai Speciali S.r.l. c. Canali (rv. 570658).

Soggetti destinatari degli obblighi derivanti dalle norme di prevenzione

L'obbligo di provvedere ai dispositivi antinfortunistici concerne non soltanto i costruttori di macchine, ma altresì gli acquirenti che le mettono a disposizione dei loro dipendenti: anche questi sono tenuti a verificare che le macchine siano prive di rischio per l'incolumità dei lavoratori e la colpa degli uni non elimina quella degli altri. Ciò in quanto è onere dell'imprenditore adottare nell'impresa tutti i più moderni strumenti che offre la tecnologia per garantire la sicurezza dei lavoratori. (Rigetta, App. Firenze, 11-2-2005) – Cass. civ., sez. IV, sent. n. 2630 del 23-11-2006 (ud. del 23-11-2006), M.L. (rv. 236012).

Obbligo di informazione

A norma del combinato disposto degli artt. 4 del D.P.R. 547/55, 37 e 38 del D.Lgs. 626/94, il datore di lavoro (e soggetti assimilati) è tenuto a rendere edotto i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti. Ne consegue che è ascrivibile al datore di lavoro, in caso di violazione di tale obbligo, la responsabilità del delitto di lesioni colpose allorché abbia destinato il lavoratore,

poi infortunatosi, all'improvviso ed occasionalmente, a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva senza fornirgli, contestualmente, una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni. — Cass. civ., sez. IV, sent. n. 41707 del 26-10-2004 (ud. del 23-09-2004) (rv. 230257).

In tema di prevenzione infortuni sul lavoro, integra la violazione prevista dal combinato disposto degli artt. 89, co. 1 e 4, co. 2, del D.Lgs. 626/94 (obbligo per il datore di lavoro di elaborare un documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro) non soltanto l'omessa redazione del documento di valutazione, ma anche il suo mancato, insufficiente o inadeguato aggiornamento od adeguamento. (Fattispecie nella quale la violazione, pur essendo stato redatto il documento di valutazione, è stata ugualmente ravvisata difettando nel documento l'individuazione degli specifici pericoli cui i lavoratori erano sottoposti in relazione alle diverse mansioni svolte e la specificazione delle misure di prevenzione da adottarsi). — Cass. civ., sez. III, sent. n. 4063 del 4-10-2007 (ud. del 4-10-2007), F.G. (rv. 238539).

Responsabilità «iure proprio» dei dirigenti e preposti

L'art. 1, co. 4bis, del D.Lgs. 626/94, come modificato dal D.Lgs. 242/96, comporta che i collaboratori del datore di lavoro (dirigenti e preposti), al pari di quest'ultimo, sono da considerare, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti e preposti e, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni, destinatari «iure proprio» dell'osservanza dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega «ad hoc». — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 11351 del 20-4-2005 (ud. del 20-4-2005), S.N.A. (rv. 233656).

A seguito dell'introduzione nell'art. 1 del D.Lgs. 626/94 del co. 4bis, ad opera del D.Lgs. 242/96, i dirigenti, al pari del datore di lavoro e nell'ambito delle proprie competenze ed attribuzioni, sono destinatari iure proprio dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni. — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 6277 del 6-12-2007 (ud. del 6-12-2007), Pubblico Ministero presso Tribunale di Bolzano c. O.A. (rv. 238749).

Responsabilità dei componenti del servizio di prevenzione e protezione

I componenti del servizio aziendale di prevenzione, essendo considerati dei semplici ausiliari del datore di lavoro (art. 8, co. 3 e 10, del D.Lgs. 626/94), non possono essere chiamati a rispondere direttamente del loro operato, perché difettano di un effettivo potere decisionale. Ciò non esclude che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione possa essere chiamato a rispondere, anche penalmente, per lo svolgimento della propria attività: lo stesso, infatti, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro, ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche carattere esclusivo. — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 11351 del 20-4-2005 (ud. del 20-4-2005), S.N.A. (rv. 233657).

In tema di infortuni sul lavoro, il componente del servizio aziendale di prevenzione e di protezione, ausiliari del datore di lavoro, che agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che gli deriva dalla sua specifica posizione. — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 39567 del 4-4-2007 (ud. del 4-4-2007), A.G. (rv. 237770).

Violazioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, conseguenze

In tema di lesioni personali colpose, poiché il responsabile del servizio di prevenzione e protezione non risulta destinatario per legge dell'osservanza dei precetti prevenzionali, la condotta dello stesso, ancorché oggettivamente violatrice di taluno di essi e, come tale, fondera di responsabilità, non potrà mai essere considerata caratterizzata da un titolo di colpa specifica e, quindi, il reato nei suoi confronti risulterà perseguibile (anche in caso di lesioni

gravi e gravissime) solo a querela di parte. — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 11351 del 20-4-2005 (ud. del 20-4-2005), S.N.A. (rv. 233658).

Individuazione dei soggetti responsabili

In materia di violazione della normativa antinfortunistica, soltanto ove sia interessata una impresa di grandi dimensioni, in cui la ripartizione delle funzioni è imposta dall'organizzazione aziendale, occorre accertare, ai fini dell'individuazione della persona responsabile, l'effettiva situazione delle posizioni di vertice per individuare i soggetti cui i compiti di prevenzione sono concretamente affidati con la predisposizione e l'attribuzione dei correlativi e necessari poteri per adempierli. — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 11358 del 6-10-2005 (ud. del 6-10-2005), M.M. (rv. 233660).

La mera designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione non costituisce una delega di funzioni e non è dunque sufficiente a sollevare il datore di lavoro e i dirigenti dalle rispettive responsabilità in tema di violazione degli obblighi dettati per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 6277 del 6-12-2007 (ud. del 6-12-2007), Pubblico Ministero presso Tribunale di Bolzano c. O.A. (rv. 238750).

Delega di funzioni: condizioni di esonero da responsabilità

In materia di violazione della normativa antinfortunistica, la sussistenza di una delega di funzioni idonea a mandare esente da responsabilità il datore di lavoro può essere, in effetti, desunta dalle dimensioni della struttura aziendale, ma, a tal fine, si richiede, non solo che si sia in presenza di un'organizzazione altamente complessa in senso proprio, ma anche che esista una comprovata ed appropriata strutturazione della gerarchia delle responsabilità al livello delle posizioni di vertice e di quelle esecutive; a ciò dovendosi comunque aggiungere che tale delega implicita non può esonerare da responsabilità per ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro. (In applicazione di tali principi la S.C. ha annullato con rinvio la sentenza di assoluzione del datore di lavoro fondata dalla Corte di merito sull'asserito trasferimento della posizione di garanzia del datore di lavoro ad altro soggetto degli obblighi di prevenzione e sorveglianza in azienda di grandi dimensioni senza accertare l'esistenza in concreto di una di una organizzazione aziendale realmente altamente complessa e di un articolato sistema di gerarchia di livello dirigenziale ed intermedio e senza verificare l'estraneità dell'evento letale alle essenziali scelte aziendali in ordine all'organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro). — Cass. pen., sez. IV, sent. n. 12794 del 6-2-2007 (ud. del 6-2-2007), (rv. 236279).

Norme per la prevenzione incendi, in genere

In tema di tutela dei lavoratori, le disposizioni di cui all'art. 34 del D.P.R. 547/55, misure necessarie ai fini della prevenzione incendi, sono in rapporto di specialità rispetto a quelle di cui al D.Lgs. 626/94, atteso che nelle prime si rinvencono elementi specializzanti, costituiti dalla indicazione dei mezzi di prevenzione ed estinzione degli incendi, oltre alla menzione espressa dell'obbligo di assicurare, in caso di necessità, l'agevole e rapido allontanamento dei lavoratori dai luoghi interessati. — Cass. pen., sez. III, sent. n. 28350 del 27-6-2006 (ud. del 27-6-2006), G.C. (rv. 234947).

Omissa adozione di misure antincendio: natura del reato

Il reato di cui agli artt. 4 e 89 D.Lgs. 626/94, in relazione alla omissa adozione delle misure antincendio ha natura permanente nel senso che la consumazione dello stesso coincide con l'adozione delle misure omesse. — Cass. pen., sez. III, sent. n. 44377 del 24-10-2007 (ud. del 24-10-2007), L.P. (rv. 238269).

Omissa adozione del piano di sicurezza, sanzione applicabile

In materia di tutela dei lavoratori, la sanzione applicabile in caso di omissa adozione del piano esecutivo di sicurezza, previsto dall'art. 9, co. 1 lett. c-bis), del D.Lgs. 494/96, va individuata in

quella prevista per l'art. 4 del D.Lgs. 626/94, e contenuta nell'art. 89 dello stesso decreto n. 626, stante il rinvio che lo stesso art. 9 del D.Lgs. 494/96 opera al citato art. 4 D.Lgs. 626/96. – Cass. pen., sez. III, sent. n. 2848 del 7-12-2006 (ud. del 7-12-2006), C.L. (rv. 235875).

Violazioni delle norme antinfortunistiche: individuazione della persona offesa

Nel procedimento penale relativo alla violazione degli artt. 4 e 89 del D.Lgs. 626/94 il singolo lavoratore non assume la qualità di persona offesa e non è pertanto legittimato a opporsi alla richiesta di archiviazione formulata dal pubblico ministero. – Cass. pen., sez. III, sent. n. 555 del 14-11-2006 (ud. del 14-11-2006), S.S. (rv. 237040).