



Centro Studi Nazionale Cisl

Marco Lai

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Ausili didattici per la formazione sindacale **20**

Firenze, 2013

Centro studi nazionale Cisl

Collana ausili didattici per la formazione sindacale

Direttore

Mario Scotti

Presentazione

La salute e sicurezza sul lavoro ha rappresentato uno dei filoni consolidati delle iniziative formative per dirigenti ed operatori realizzate al Centro Studi Cisl di Firenze. Si pensi al percorso per componenti degli organismi paritetici, per formatori specializzati in materia di salute e sicurezza nonché al percorso “professionalizzante” per responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, con rilascio di apposita qualifica.

Il tentativo è stato quello di superare la logica della formazione episodica, connessa ad eventi particolari (il Testo Unico, l’Accordo Stato-Regioni sulla formazione, ecc...) cercando di dare continuità, sul piano della preparazione e dell’aggiornamento, ad una tematica che richiede impegno costante sui luoghi di lavoro e sul territorio, specie nei momenti di crisi economica e produttiva.

Questa dispensa costituisce una sorta di introduzione alla normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prendendo in considerazione i diversi soggetti coinvolti, ed è strutturata come strumento di autoformazione (unità didattiche, questionari di verifica di apprendimento, bibliografia per approfondimenti), di possibile utilizzo anche per la formazione e-learning.

Voglio ringraziare Cinzia Frascheri, del dipartimento confederale Ambiente e sicurezza, Claudio Arlati, responsabile della formazione dell’USR Emilia Romagna, Piero Bozzola, responsabile della formazione dell’USR Piemonte, e tutti i partecipanti che, con passione ed impegno, hanno condiviso questa bella esperienza.

Marco Lai

Indice

Unità Didattica 1

I principi costituzionali.....7

Unità Didattica 2

Il profilo individuale: l'art.2087 del codice civile.....11

Unità didattica 3

Il profilo collettivo: l'art.9 dello Statuto dei lavoratori.....17

Unità didattica 4

Il Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:
a) Campo di applicazione e principi fondamentali21

Unità didattica 5

Il Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:
b) I soggetti coinvolti e le loro interazioni:
l'organizzazione aziendale della prevenzione.....31

Unità didattica 6

Il Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:
c) I soggetti coinvolti e le loro interazioni:
la partecipazione dei lavoratori e delle loro
rappresentanze.....49

Questionari di verifica.....71

Risposte esatte82

Bibliografia.....83

Unità didattica 1

I PRINCIPI COSTITUZIONALI

La disciplina contenuta nel cosiddetto Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. 106/2009) sviluppa e porta a pieno compimento principi che la Carta costituzionale, oltre sessanta anni fa, aveva posto a base del nostro ordinamento.

Le norme costituzionali alle quali fare riferimento, che vanno lette in stretta connessione tra loro, sono principalmente gli articoli 32, 35 e 41.

art.32 C.

L'art. 32, 1° comma, Cost. considera la salute, compresa quella sul lavoro, come «*fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività*». Si distingue dunque nell'art. 32 Cost. un profilo individuale ed un profilo collettivo (generale). Il fatto peraltro che il diritto alla salute sia affermato come diritto *fondamentale* sta a significare che esso ha rilievo preminente rispetto ad altri diritti pur riconosciuti dalla Costituzione (il problematico rapporto tra diritto alla salute e diritto al lavoro trova, più di recente, emblematica rappresentazione nella vicenda dell'Ilva di Taranto).

Accanto al profilo individuale è affermata l'esistenza di un «*interesse della collettività*» alla salute, anche per i costi sociali che un elevato numero di infortunati/ammalati comporta a carico di ciascun contribuente. Alla salvaguardia di tale interesse è preposto l'apparato pubblico di controllo (affidato principalmente alle Asl e per taluni ambiti, all' Ispettorato del lavoro).

art.35 C.

Altra previsione di particolare significato è l'art. 35, 1° comma, Cost., secondo cui «*la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni*». Dalla norma si possono trarre indicazioni di rilievo, dal momento che la tutela ivi prevista ha per oggetto non solo il lavoro subordinato, ma anche il lavoro autonomo o comunque il lavoro svolto in situazioni di sottoprotezione. Tale indirizzo viene esplicitato nel Testo Unico, che estende il suo campo di applicazione «*a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati ...*» (art. 3, 4° comma, d.lgs. n. 81/2008).

art.41 C.

Ma è in particolare dalla lettura dell'art. 41 che si ricava la chiara volontà del costituente: il 1° comma stabilisce che «*l'iniziativa economica privata è libera*», ma subito dopo il 2° comma aggiunge che essa «*non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza,*

impresa
e salute

alla libertà, alla dignità umana». Ne consegue che la salute, quale fondamentale diritto del lavoratore ed interesse della collettività, non può essere considerata un mero auspicio o una fase tendenziale dell'organizzazione produttiva, ma di quest'ultima costituisce una precisa condizione di esercizio. Nella dialettica, propria delle relazioni industriali, tra logica produttivistica ed esigenze di tutela del lavoro è dunque la salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori a rappresentare il momento privilegiato, non potendo il datore di lavoro invocare l'art. 41 Cost. per giustificare scelte organizzative che possano mettere a repentaglio la sicurezza dei propri dipendenti o collaboratori. Il legame tra sicurezza ed organizzazione del lavoro, che si esprime nel fondamentale obbligo, di carattere preventivo e ricorrente, della valutazione dei rischi, è ben delineato nel d.lgs. n. 81/2008.

riforma
Titolo V

Spunti problematici derivano peraltro dall'assetto istituzionale conseguente alla revisione del Titolo V della Costituzione (legge cost. n. 3/2001), che attribuisce, tra l'altro, alla potestà legislativa concorrente di Stato e Regioni la materia della *«tutela e sicurezza del lavoro»* (art. 117, Cost.). A ben vedere tuttavia l'area della salute e sicurezza del lavoro è quella che meno si presta a discipline differenziate su base regionale; ciò sia per il suo essere diretta espressione di diritti fondamentali della persona, garantiti dalla Costituzione, che richiedono nei tratti sostanziali un'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale, sia per lo stretto legame con l'apparato sanzionatorio penale per i casi di violazione, sia infine per l'ampia produzione di direttive comunitarie in materia, per la trasposizione delle quali, sul piano interno, sussiste una responsabilità primaria da parte dello Stato .

Più in generale è da osservare che la giusta valorizzazione delle specificità territoriali deve tener conto della tendenziale vocazione universalistica dei diritti civili e sociali (fondamentali), in quanto diritti delle persone prima che di appartenenti a determinate comunità locali . La soluzione proposta non preclude del resto la possibilità di interventi da parte delle Regioni nella materia qui considerata. A titolo esemplificativo, le aree di intervento delle Regioni, e degli altri enti autonomi territoriali in materia di salute e sicurezza del lavoro, potranno riguardare la garanzia di un'efficace attività di informazione, consulenza ed assistenza nei confronti delle imprese e dei lavoratori, la previsione di incentivi e di norme premiali nonché un più marcato coordinamento tra tutti gli organi che operano nel campo delle attività di prevenzione e di vigilanza.

In conclusione, per quanto sopra esposto, i principi stabiliti dalla Costituzione italiana conservano una stringente attualità.

Volendo ripercorrere in rapida sintesi l'evoluzione della normativa italiana in materia di salute e sicurezza del lavoro si può affermare che:

– gli anni '50/60 hanno introdotto una disciplina, basata in particolare sui d.p.r. n. 547/1955 sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e n. 303/1956

sull'igiene del lavoro, che già poneva obblighi a carico dei datori di lavoro, senza tuttavia riconoscere uno spazio specifico di tutela collettiva. La giurisprudenza era peraltro ancora lontana dall'affermare l'esistenza di un diritto soggettivo del lavoratore alla sicurezza;

evoluzione
storica

– la fine degli anni '60 e i primi anni '70 hanno rappresentato il momento di maggior elaborazione in materia, nonché di acquisizione sul piano contrattuale e legislativo, in particolare con l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori;

– in realtà, nonostante la riforma sanitaria (legge n. 833/1978), già alla fine degli anni '70 e per tutti gli anni '80 tale spinta è rimasta bloccata, sia per il riapparire di forme nuove di monetizzazione del rischio sia per la priorità data ai temi dell'occupazione e della salvaguardia delle retribuzioni. La tutela della salute del lavoro è dunque rimasta affidata all'iniziativa di volenterosi «appassionati» della materia o di magistrati sensibili, con interventi spesso significativi ma al di fuori di una strategia più ampia;

-- gli anni '90 vedono emergere una nuova attenzione alle questioni relative alla salute e sicurezza del lavoro grazie soprattutto all'impulso della normativa Ce. In tale contesto il provvedimento più significativo è senza dubbio il d.lgs. n. 626/1994, di recepimento di direttive comunitarie, e successive modifiche ed integrazioni;

-- nel periodo più recente l'interesse si è incentrato sulle proposte per l'emanazione di un Testo Unico di riordino e coordinamento della normativa esistente, poi scaturite nel d.lgs. n. 81/2008, come integrato e corretto dal d.lgs. n. 106/2009.

Unità didattica 2

IL PROFILO INDIVIDUALE: L'ART. 2087 DEL CODICE CIVILE

2.1 . L'art. 2087 del codice civile quale norma applicabile per i casi non regolati

Particolare rilievo acquista nella materia qui trattata l'esame dell'art. 2087 del codice civile, emanato nel lontano 1942, che mantiene una perdurante attualità nell'ambito del quadro normativo di prevenzione. L'art. 2087, come norma di carattere generale, completa infatti la legislazione tecnica sugli infortuni e l'igiene del lavoro, trovando applicazione per i casi non sufficientemente regolati (ad esempio in tema di *mobbing*). Non giova dunque obiettare che in certi casi manca una specifica previsione da parte del legislatore: l'art. 2087 del codice civile funziona infatti proprio come uno strumento di integrazione delle eventuali lacune e di adeguamento della normativa ai concreti e mutevoli casi.

contenuti

Ai sensi dell'art. 2087, del codice civile «*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*».

Il datore di lavoro deve dunque adottare tutte le misure «*necessarie*» a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro secondo i parametri della *particolarità del lavoro*, dell'*esperienza* e della *tecnica*.

Ciò pur sempre nei limiti della prevedibilità e prevenibilità di una situazione di pericolo o di danno, non configurando l'art. 2087 una ipotesi di responsabilità oggettiva, dal momento che per affermare la responsabilità del datore di lavoro deve comunque ricorrere una violazione di obblighi di comportamento, imposti da fonti legali o suggeriti dall'esperienza e dalla tecnica, concretamente individuati.

Passando ad esaminare i tre parametri desumibili dall'art. 2087 c.c. pare preferibile una lettura separata, seppur complementare, di tali criteri, fungendo la *particolarità del lavoro* da riferimento "interno", collegato alla specifica organizzazione produttiva, e l'*esperienza* e la *tecnica* da parametri "esterni" di carattere generale, sulla base dei quali individuare le misure che si siano già rivelate idonee ai fini preventivi.

Il concetto di *particolarità del lavoro* è estremamente ampio

specificità
del lavoro

comprendendo tutti quegli elementi che caratterizzano una determinata attività lavorativa, e che concorrono direttamente o indirettamente a costituirne la specifica pericolosità. Come più volte riconosciuto in giurisprudenza, gli obblighi derivanti dall'art. 2087 del codice civile non si riferiscono soltanto alle attrezzature, ai macchinari ed ai servizi che il datore di lavoro fornisce o deve fornire, ma si estendono ai comportamenti necessari per prevenire possibili incidenti (ad esempio nel caso di impiego di giovani, con scarsa esperienza, assunti con contratto di apprendistato). Rilevanti applicazioni in tal senso si sono avute con riguardo ai casi in cui si è affermata la responsabilità del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 del codice civile, per la mancata adozione di misure idonee a salvaguardare l'integrità fisica dei dipendenti in relazione al rischio di aggressioni conseguenti ad attività criminosa (specialmente nel settore bancario) o per rischi derivanti dall'azione di fattori esterni all'ambiente di lavoro ed inerenti alla località in cui la prestazione è svolta (ad esempio il lavoratore che contrae una malattia mentre lavora all'estero). L'ambito di operatività dell'art. 2087 del codice civile viene dunque a coprire non solo le situazioni di pericolo tradizionalmente derivanti dal tipo e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche quelle provenienti dal contesto ambientale nel quale suddetta attività viene esplicata (ad esempio per il caso di cosiddetto «*rischio ambientale*», dovuto al sequestro, da parte di guerriglieri, di lavoratori italiani all'estero impegnati in subappalto, si veda Cassazione, 22 marzo 2002, n. 4129).

esperienza

Dal riferimento al criterio dell'*esperienza* discende inoltre l'obbligo di adottare tutte quelle misure e accorgimenti che abbiano già dimostrato un'efficacia protettiva sia nella specifica realtà aziendale, in virtù di eventi verificatisi e di pericoli valutati in precedenza, sia in contesti produttivi caratterizzati da analoghi problemi di sicurezza.

Tra i dati dell'esperienza è da comprendere quanto previsto dalla contrattazione collettiva, specie aziendale, in base al ruolo attribuito ai lavoratori ed alle loro rappresentanze per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

2. 2. In particolare il principio della «massima sicurezza tecnologicamente possibile»: applicazioni e sviluppi recenti

tecnica

Il riferimento alla *tecnica* impegna poi a rapportarsi alle nuove conoscenze in materia di sicurezza messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico. È questo il principio della «*massima sicurezza tecnologicamente possibile*», desumibile anche da altre norme della legislazione tecnica, che più di ogni altro caratterizza il modello italiano di prevenzione, e che trova conferma nel Testo Unico.

Come insegna da tempo la giurisprudenza, la sicurezza non va subordinata

a criteri di fattibilità economica o produttiva e il datore di lavoro è tenuto ad allineare il proprio assetto produttivo e organizzativo ai risultati raggiunti dal progresso scientifico e tecnologico.

Consequente è l'obbligo di «*aggiornamento scientifico*» sugli sviluppi della tecnica circa gli aspetti rischiosi del lavoro a carico del datore di lavoro, il quale può eventualmente far ricorso ad esperti.

aggiorna-
mento
scientifico

Il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile è stato utilizzato per dare contenuto alle disposizioni di carattere generico e indeterminato della legislazione antinfortunistica e di igiene del lavoro .

È da precisare che il progresso scientifico può suggerire, come espressamente disposto dal Testo Unico, non solo gli accorgimenti di tipo strettamente tecnico, inerenti le attrezzature o i luoghi di lavoro, ma anche quelle misure di carattere organizzativo e procedurale che siano comunque idonee ai fini della sicurezza (si pensi ad esempio, per evitare l'esposizione prolungata al rumore, alla frequente turnazione dei lavoratori, oltre all'uso di pannelli di insonorizzazione).

Il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile trova esplicito riconoscimento in molte disposizioni del Testo Unico sia nell'ambito delle misure generali di tutela, là dove si prevede «*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*» (art. 15, 1° comma, lett. c) e degli obblighi a carico del datore di lavoro e del dirigente, i quali aggiornano le misure di prevenzione in relazione, tra l'altro, «*al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione*» (art. 18, 1° comma, lett. z), sia nelle parti specifiche, in riferimento ad esempio all'uso delle attrezzature di lavoro (art. 71, 4° comma, lett. a) e alla sostituzione e riduzione degli agenti cancerogeni o mutageni (art. 235).

Il rapporto tra obbligo di sicurezza ed acquisizioni scientifiche è ben messo in rilievo dalla sentenza della Corte di Giustizia europea del 15 novembre 2001, in causa C 49/2000, secondo la quale «*i rischi professionali che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali*». Ne consegue per il datore di lavoro un obbligo di tenersi aggiornato e di tener conto di quanto risulta da acquisizioni tecniche e scientifiche che abbiano un margine sufficiente di solidità e di sperimentazione.

Corte
Giust.Ue

2. 3. Dovere di sicurezza e limitazione dei poteri organizzatori del datore di lavoro

La tendenza della giurisprudenza è nel senso di fornire un'interpretazione estensiva dell'art. 2087 del codice civile tale da incidere anche sui poteri di organizzazione del datore di lavoro.

Dalla disposizione in esame infatti, in virtù del suo collegamento con i principi costituzionali, deriva a carico del datore di lavoro non solo il dovere positivo, implicante un comportamento attivo, di adottare le misure di sicurezza, ma anche quello negativo di astenersi da ogni iniziativa che possa risultare pregiudizievole per l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro e dunque anche dall'imposizione di ritmi lavorativi troppo pressanti, di orari di lavoro eccessivi, di movimenti continui, ripetuti e sempre uguali, per un prolungato periodo di tempo.

carichi di
lavoro e
salute

Quest'ultima notazione trova un riscontro nel Testo Unico, che include tra le misure generali di tutela il «rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro ... 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» (art. 15, 1° comma, del d.lgs. n. 81/2008, lett. d). Secondo tale previsione l'organizzazione del lavoro può dunque rappresentare una specifica fonte di rischio e non solo il contesto in cui si svolge l'attività lavorativa. D'altro lato si prende a riferimento non solo la «sicurezza» ma anche la «salute» del lavoro, da intendere come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità» (art. 2, 1° comma, lett. o), d.lgs. n. 81/2008).

stress
lavoro
correlato

Come vedremo, tra i principi ispiratori del modello prevenzionale posti dal Testo Unico, rilievo preminente assume il legame tra sicurezza (e salute) ed organizzazione del lavoro, che si esprime nell'obbligo di valutare tutti i rischi, compresi quelli connessi allo *stress-lavoro correlato*. L'analisi dei carichi e delle condizioni di lavoro rientra pertanto a pieno titolo nell'attività valutativa a fini preventivi.

Così è stata riconosciuta la responsabilità contrattuale del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 del codice civile, con conseguente obbligo di risarcimento del danno, nei confronti del dipendente colpito da infarto per superlavoro, ravvisando nel mancato adeguamento dell'organico aziendale una violazione dei doveri di sicurezza; si è altresì ritenuta irrilevante l'accettazione da parte del lavoratore del carico di lavoro particolarmente gravoso (Cassazione, 1° settembre 1997, n. 8267). Altra ipotesi ha riguardato il caso in cui la condizione di stress lavorativo, dovuta ad un sottodimensionamento dell'organico, e quindi ad una intensificazione dei ritmi di lavoro, sia da ritenere causa dell'incidente stradale occorso al lavoratore in trasferta (Cassazione, 2 gennaio 2002, n.5). È da segnalare infine che le sindromi depressive o da stress non sono legate solo al troppo lavoro ma possono sorgere anche da situazioni di forzata inoperosità del lavoratore.

Al riguardo è anche da richiamare l'obbligo, penalmente sanzionato a carico del datore di lavoro e del dirigente, di tener conto nell'affidare i compiti ai lavoratori «delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza» (art. 18, 1° comma, lett. c), d.lgs.

n. 81/2008).

L'incidenza del dovere di sicurezza sull'assetto organizzativo aziendale acquista particolare rilievo nel caso di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni (si veda in particolare Cassazione, Sezioni Unite, n. 7755/1998; art.42, d. lgs. n. 81/2008).

2. 4. L'autotutela del diritto alla sicurezza

Dall'art. 2087 del codice civile discende dunque un obbligo di sicurezza a carico del datore di lavoro a cui corrisponde un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore alla garanzia di un ambiente di lavoro sano ed esente da rischi.

Al riguardo pare utile soffermarsi sul diritto o meno del lavoratore, quale forma di autotutela, di astenersi dalla prestazione lavorativa (e di continuare a percepire la normale retribuzione), in caso di pericolo.

rifiuto
della
prestazione

La legittimità di tale comportamento è da ravvisare nella cosiddetta “*eccezione di inadempimento*”, regolata dall'art. 1460 del codice civile. L'inadempimento dell'obbligo di sicurezza da parte del datore di lavoro giustifica infatti a sua volta l'inadempimento all'obbligo di lavorare da parte del dipendente.

Unico limite è che il rifiuto della prestazione, avuto riguardo alle circostanze, non sia contrario alla “*buona fede*” (art. 1460, 2° comma, del codice civile). Con ciò si intende evidenziare che l'esercizio del diritto di rifiutare la prestazione non è rimesso al mero arbitrio del lavoratore.

Tale indirizzo, già riconosciuto da una parte della giurisprudenza di merito , trova significativa conferma in decisioni della Suprema Corte (si veda in particolare Cassazione, 7 novembre 2005, n. 21479 , in un caso di rifiuto della prestazione da parte di un lavoratore adibito a mansioni di esattore presso un casello autostradale, dopo aver subito tre rapine a mano armata durante il turno notturno. In tal caso il lavoratore non era venuto meno ai propri obblighi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto avendo egli, prima di rifiutare la prestazione lavorativa, invitato ripetutamente la società ad approntare le necessarie misure di sicurezza).

pericolo
grave
immediato
inevitabile

Al riguardo è opportuno richiamare anche il diritto, previsto dall'art. 44, 1° comma, del d.lgs. n. 81/2008, del lavoratore come singolo di allontanarsi dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa «*in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato*», senza subire pregiudizio alcuno e dovendo essere protetto «*da qualsiasi conseguenza dannosa*», sia dunque di natura economica che disciplinare.

Nella disposizione in oggetto pare d'altro lato ravvisarsi un profilo innovativo rispetto alla portata dell'art. 2087, del codice civile, dal momento che sono compresi non solo i pericoli strettamente originati dall'attività lavorativa e riconducibili alla sfera d'azione del datore di lavoro, ma anche quelli ulteriori connessi ad essa.

I problemi applicativi del principio in esame, relativi in particolare alla prova da parte del lavoratore del pericolo grave, immediato e non evitabile, non sono tuttavia di facile soluzione, non venendo dunque meno il ruolo della contrattazione collettiva e della giurisprudenza in materia . Al fine di poter definire come inevitabile o meno una situazione di pericolo, occorre peraltro valutare il livello di informazioni e di formazione effettivamente ricevuto dal lavoratore e la disponibilità di mezzi idonei a fronteggiarla.

Unità didattica 3

IL PROFILO COLLETTIVO: L'ART. 9 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

3.1. L'interesse collettivo alla sicurezza; il contenuto dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori

Accanto al profilo individuale, posto principalmente dall'art. 2087 del codice civile, si è affermata l'esistenza di un «*interesse collettivo*» ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Interesse collettivo che si caratterizza come interesse comune ad una pluralità di soggetti che si trovano ad operare in uno stesso ambiente di lavoro e ad essere esposti ai medesimi rischi.

In tale prospettiva la soddisfazione dell'interesse alla sicurezza di ciascun lavoratore è inscindibilmente connessa alla soddisfazione degli interessi di tutti gli altri.

interesse
collettivo

Si può riportare l'esempio della temperatura dei locali non adeguata, che viene a toccare direttamente l'interesse di tutti i lavoratori, o quello del macchinario privo del dispositivo di protezione, il quale, oltre a pregiudicare la sicurezza del singolo lavoratore ad esso adibito, mette in pericolo chiunque altro ne venga a contatto.

Il primo riconoscimento legislativo della dimensione collettiva dell'interesse alla sicurezza del lavoro si è avuto con l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, del 1970. in base al quale «*i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica*».

L'art.9
St.lav.

L'art. 9 dello Statuto dei lavoratori attribuisce dunque ai lavoratori, mediante loro rappresentanze, distinte dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 19, un diritto di controllo sull'applicazione delle misure prevenzionistiche ed un potere di promuovere nuove regolamentazioni.

Si tratta di un rafforzamento sul piano collettivo della posizione del lavoratore già tutelato come singolo dall'art. 2087 del codice civile. All'art. 9, dello Statuto, va peraltro riconosciuta una portata essenzialmente strumentale per una più incisiva azione di tutela.

Sia il diritto di controllo che il potere di promozione hanno un'ampia portata.

Il primo implica un potere di indagine delle rappresentanze dei lavoratori, con

controllo

facoltà di accesso in tutti i locali dell'azienda e con esclusione della presenza del datore di lavoro o di suoi delegati là dove questa costituisca impedimento alle operazioni ispettive. Il diritto in questione è stato configurato infatti come diritto potestativo, esercitabile senza il preventivo assenso del datore di lavoro. Tale connotazione assume rilievo, come vedremo, anche per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), di cui all'art. 50, del d.lgs. n. 81/2008.

Ciò non toglie che la contrattazione collettiva possa utilmente determinare le modalità ed i tempi di esercizio del diritto di controllo, al fine di contemperare gli interessi dei lavoratori con quelli aziendali. L'intervento della contrattazione collettiva (nazionale) per la determinazione delle modalità di esercizio delle funzioni delle rappresentanze per la sicurezza è stato ribadito dal d.lgs. n. 81/2008.

proposta

Il potere di promozione, previsto dalla seconda parte della norma dello Statuto, concerne «*la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione*» di misure ulteriori a quelle già specificatamente prescritte dalla normativa prevenzionistica, in quanto «*idonee*» a perseguire lo stesso fine della salvaguardia della salute dei lavoratori e della loro integrità fisica.

Sul punto è da sottolineare come il d.lgs. n. 81/2008, all'art. 50, 1° comma, lett. *h*), riprenda quasi letteralmente la previsione dello Statuto, contemplando tra le attribuzioni del Rls, il diritto di promuovere «*l'elaborazione, l'individuazione ... delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori*».

Nella seconda parte dell'art. 9, si è visto principalmente un sostegno all'attività contrattuale in materia, sia nella versione della natura meramente programmatica di tale norma, che necessiterebbe di essere attuata tramite appunto la contrattazione collettiva sia nella versione che evidenzia il profilo della partecipazione dei lavoratori alla elaborazione ed individuazione delle misure di sicurezza.

E' da ritenere che la disciplina posta dall'art. 9, dello Statuto dei lavoratori non possa ritenersi tacitamente abrogata dal Testo Unico, del 2008, in quanto totalmente *compatibile* con le previsioni ivi contenute (si veda al riguardo l'art. 304, 1° comma, lett. *d*), del d.lgs. n. 81/2008).

3. 2. La tutela giudiziaria dell'interesse collettivo alla salute e sicurezza sul lavoro (cenni)

Rare sono state le pronunce della Cassazione sull'art. 9 dello Statuto dei lavoratori.

attuazione
giudiziaria

Una prima questione ha avuto riguardo alla composizione delle rappresentanze per la sicurezza. L'orientamento espresso dalla Suprema Corte, fin dai primi anni '80, è stato nel senso di escludere la possibilità di comprendere nelle rappresentanze soggetti esterni all'azienda, ammettendo tuttavia il ricorso ad esperti per consulenze sulla base di specifico mandato

dei lavoratori (Cassazione, 5 dicembre 1980, n. 6339). La possibilità del ricorso a consulenti esterni acquista rinnovato rilievo alla luce dell'obbligo posto a carico del datore di lavoro di «*consegnare*» al Rls, su sua richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi (art. 18, 1° comma, lett. o), d.lgs. n. 81/2008), fermo restando per quest'ultimo il rispetto del segreto industriale.

Altro profilo di interesse è stato il carattere precettivo o meramente programmatico della norma statutaria. Nel primo senso si è pronunciata la Suprema Corte, secondo la quale dall'art. 9, dello Statuto dei lavoratori deriva un vero e proprio diritto di pretendere la sottomissione del datore di lavoro al potere di controllo dei lavoratori, con il solo limite del rispetto degli altri diritti fondamentali garantiti dalla Costituzione (Cassazione, 13 settembre 1982, n. 4874).

Al diritto stabilito dall'art. 9 si ritiene dunque debba corrispondere l'obbligo del datore di lavoro di assoggettarsi ai controlli richiesti dalle rappresentanze dei lavoratori, con possibilità di ricorrere, in caso di rifiuto, all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (che sanziona il comportamento antisindacale) in quanto il controllo sull'ambiente di lavoro costituirebbe attività sindacale, nel senso lato di attività corrispondente ad interessi collettivi.

art.700 cpc

Per la salvaguardia dell'interesse *sostanziale* alla sicurezza ci si può infine avvalere, sia sul piano individuale che collettivo, del procedimento di cui all'art. 700 del codice di procedura civile, che consente, in via cautelare, in caso di pregiudizio imminente e irreparabile, alquanto probabile nella materia in esame, di chiedere al giudice i provvedimenti d'urgenza che appaiono più idonei a tal fine.

sindacato
come parte
civile

Di particolare rilievo è la questione della ammissibilità o meno della *costituzione di parte civile del sindacato* (e/o delle rappresentanze per la sicurezza) nell'ambito di procedimenti penali in danno di lavoratori a seguito di infortuni sul lavoro o malattie professionali. La Cassazione ha affermato solo di recente tale possibilità. Così, ad esempio, in un caso di violenza sessuale subita da una lavoratrice (ispettrice di polizia) da parte di un superiore gerarchico, la Suprema Corte ha ammesso la legittimazione del sindacato (Siulp) a costituirsi parte civile, al fine di reintegrare la sua immagine nei confronti dei lavoratori e di assistere la vittima del reato nella fase di accertamento delle responsabilità (Cassazione penale, 26 marzo 2008, n. 12738). Al riguardo l'art. 61, 2° comma, del d.lgs. n. 81/2008, riconosce alle organizzazioni sindacali ed alle associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro la «*facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale*».

3. 4. Ambiente di lavoro e contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva ha svolto, e tuttora è chiamata a svolgere, un ruolo decisivo ai fini della tutela effettiva della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si è osservato, in riferimento all'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, come tra azione negoziale sindacale e previsione legislativa possa individuarsi quasi *un rapporto di circolarità*, nel senso che la disciplina statutaria se da un lato è stata il risultato sul piano legislativo delle rivendicazioni di fine anni '60, dall'altro a sua volta ha trovato nella regolamentazione contrattuale la fonte pressoché esclusiva di operatività e di concreta applicazione.

richieste
anni '70

Il rifiuto della *monetizzazione* del rischio, il controllo di tutti i fattori nocivi, la *validazione consensuale*, cioè la conferma o meno della tollerabilità dell'ambiente di lavoro e delle modifiche proposte da parte della collettività dei lavoratori, sono state le richieste, ed in molti casi le conquiste, del movimento sindacale dei primi anni '70.

Alla stagione delle lotte contro la nocività in fabbrica fece tuttavia seguito, già a partire dalla metà degli anni '70, il periodo della disillusione e dell'auto-critica e il ricorrente tentativo di rilancio dell'iniziativa sindacale, tramite anche un maggior raccordo con le strutture pubbliche di controllo, a seguito dell'emanazione della legge di riforma sanitaria (legge n. 833/1978).

Molteplici sono i motivi della crisi del modello sindacale di intervento in materia di ambiente di lavoro successivo all'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, alcuni dei quali di estremo interesse anche in prospettiva.

i limiti
dell'art.9

Il limite di tale modello è stato principalmente individuato nel procedere più per campagne che tramite una azione continuativa volta alla gestione dei risultati contrattuali, spiegabile, a nostro avviso, anche per la mancanza di una rete diffusa di supporto esterno all'azione delle rappresentanze per la sicurezza. È da notare inoltre, specie negli anni di crisi economica, la marginalità di tale tematica rispetto all'esigenza di garantire i livelli occupazionali e la tenuta delle retribuzioni reali.

Pur non trascurando le considerazioni di chi ritiene che le prassi contrattuali, una volta esaurita la spinta iniziale, abbiano operato un ridimensionamento delle potenzialità racchiuse nell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, è da sottolineare l'estrema debolezza di una tutela affidata alla sola azione individuale nonché il carattere, in buona parte teorico, del ricorso alla via giudiziaria.

L'esperienza italiana dimostra invece come il ruolo della contrattazione collettiva, in presenza di una modesta iniziativa pubblica in sede di controllo, sia servito a superare una dimensione puramente individuale basata al più sul rifiuto della prestazione in ambiente nocivo, ed abbia rappresentato in taluni casi un incisivo strumento di pressione nei confronti del datore di lavoro per l'adozione in concreto delle misure prevenzionali necessarie.

Unità didattica 4

IL TESTO UNICO SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009)

A) CAMPO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI FONDAMENTALI

4. 1. Introduzione

Le proposte di Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a più riprese avanzate nel corso degli anni, si sono alla fine tradotte, sulla scia di una lunga serie di tragedie sul lavoro, tra le quali quella della Tyssen Krupp di Torino, del dicembre 2007, nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, attuativo della delega contenuta nell'art. 1, della legge n. 123/2007, come integrato e corretto dal d.lgs. n. 106/2009. Sono state così raccolte in un unico testo gran parte delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, a partire dalle disposizioni contenute nel d.p.r. n. 547/1955, sulla prevenzione degli infortuni del lavoro nell'industria, nel d.p.r. n. 303/1956, sull'igiene del lavoro, e soprattutto nel d.lgs. n. 626/1994, di recepimento di direttive comunitarie, ora abrogato.

Si viene dunque a disporre di un quadro legislativo definitivo in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

istituzioni
e
parti sociali

Tratto distintivo della disciplina è peraltro il necessario coordinamento tra i diversi soggetti operanti in materia ed il consolidarsi di una cultura della prevenzione attraverso un approccio di sistema basato sul «tripartitismo», principio già affermato nell'ambito dell'Organizzazione internazionale del lavoro, e che il decreto estende a tutti i livelli. Tale principio implica la definizione di un quadro, possibilmente chiaro, delle diverse responsabilità istituzionali in un'ottica di integrazione dei ruoli e di confronto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Si tratta di una significativa novità perché nel nostro Paese, a differenza di altre esperienze europee, scarse sono le pratiche di bilateralità e di relazioni (formalizzate) tra parti sociali ed istituzioni.

Nel periodo più recente va peraltro evidenziato lo stretto legame tra sicurezza del lavoro, lavoro nero, sommerso, flessibile. È di tutta evidenza come le questioni della salute e della sicurezza si pongano in termini di più accentuata gravità per quei lavoratori che non fanno parte in modo stabile di una

determinata collettività aziendale. In tale contesto significativa è la maggior esposizione al rischio dei lavoratori extracomunitari.

illegalità
e
sicurezza

Gli interventi sulla sicurezza sul lavoro inoltre si intrecciano fortemente con quelli di contrasto al lavoro nero e sommerso. La flessibilità è chiamata a coniugarsi con la sicurezza, termine che richiama il concetto di legalità, da intendere non solo come applicazione rigorosa di norme ma soprattutto come rispetto della persona, operandosi una sorta di «presunzione» da parte dell'ordinamento giuridico tra lavoro irregolare e scarsa sicurezza sul lavoro. In tale contesto il settore dell'edilizia, come noto ad elevato tasso infortunistico, ha funzionato da apripista quale ambito sperimentale per l'introduzione di misure poi da estendere ad altri settori. Disporre di un mercato del lavoro trasparente e regolare è del resto interesse non solo dei lavoratori ma anche del mondo imprenditoriale (e delle associazioni datoriali) al fine di contrastare forme di concorrenza sleale. Di tutto ciò si è tenuto conto nel riordino normativo operato dal cosiddetto Testo Unico.

4. 2. Il campo di applicazione

campo di
estensione
oggettivo

La disciplina posta dal d.lgs. n. 81/2008 ha una portata generale applicandosi a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio. Non si distingue dunque a seconda della natura (imprenditoriale o non), del tipo di attività esercitata (industriale, commerciale, artigiana, ecc.) o delle dimensioni dell'organizzazione produttiva. Anche la Pubblica Amministrazione nel suo complesso, al pari dell'imprenditore privato, è tenuta espressamente ad occuparsi delle questioni inerenti la salute e sicurezza del lavoro.

Peraltro nei confronti di una serie di settori, per lo più riconducibili alla Pubblica Amministrazione, si rinvia all'emanazione di appositi decreti ministeriali per l'individuazione «delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative» da considerare ai fini dell'applicazione delle norme del decreto (in riferimento alla analoga previsione posta dal d.lgs. n. 626/1994 si è registrato un notevole ritardo nell'emanazione dei decreti specifici, si veda: per la sicurezza nelle università, il decreto interministeriale – Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica – 5 agosto 1998, n. 363; per la sicurezza nella scuola, il decreto interministeriale – Ministero della pubblica istruzione – 29 settembre 1998, n. 382; per le strutture giudiziarie e penitenziarie, il decreto interministeriale (Ministero di grazia e giustizia) 29 agosto 1997, n. 338; per le rappresentanze diplomatiche e consolari all'estero, il decreto interministeriale (Ministero degli affari esteri) 21 novembre 1997, n. 497; per il corpo della guardia di finanza, il decreto interministeriale (Ministero delle finanze) 13 agosto 1998, n. 325; per le strutture della Polizia di Stato, del Corpo nazionale VV. F e degli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza, il decreto ministeriale (Ministero dell'interno) 14 giugno 1999, n. 450; per le forze armate, il decreto interministeriale (Ministero della Difesa)

14 giugno 2000, n. 284; per il Corpo forestale dello Stato, il decreto interministeriale (Ministero delle Politiche agricole) 6 febbraio 2001, n. 110).

campo di
estensione
soggettivo

Sul piano dei soggetti tutelati (campo di applicazione soggettivo) il d.lgs. n. 81/2008 estende la sua applicazione «*a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati ...*» (art. 3, 4° comma). L'ampliamento della tutela si coglie peraltro alla luce della nuova definizione di *lavoratore*, di cui all'art. 2, 1° comma, lett. a), 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 ...*». Nozione dunque ben più ampia di quella prevista dal d.lgs. n. 626/1994 («*persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro ... con rapporto di lavoro subordinato anche speciale*»), ancorata all'elemento della subordinazione.

Tra i soggetti equiparati ai lavoratori merita segnalare: l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549 del codice civile; il soggetto beneficiario di iniziative di tirocinio formativo e di orientamento; i volontari, come definiti dalla legge n. 266/1991, nonché i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della protezione civile (nei confronti dei volontari di cui alla legge n. 266/1991 e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'art. 21. Si rinvia ad accordi tra il volontario e l'associazione o l'ente di servizio civile per l'individuazione delle modalità di attuazione della tutela. Il datore di lavoro dovrà tra l'altro eliminare o ridurre i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione - art. 3, comma 12° bis).

tipologie
flessibili
e sicurezza

Si operano poi una serie di specificazioni per particolari tipologie di lavoro flessibile, talora già desumibili dal quadro normativo previgente (la somministrazione di lavoro, il lavoro a progetto) o da acquisizioni giurisprudenziali (il distacco) o ancora da accordi quadro a livello europeo (il telelavoro).

Nei confronti dei lavoratori in somministrazione tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore, fermo restando quanto specificatamente previsto dall'art. 23, 5° comma, d.lgs. n. 276/2003 (art. 3, 5° comma).

Nell'ipotesi di distacco del lavoratore tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato (art. 3, 6° comma).

Nei confronti dei lavoratori a progetto e dei collaboratori coordinati e continuativi le disposizioni in materia di salute e sicurezza si applicano qualora la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del

committente (art. 3, 7° comma).

Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio (pagati con *voucher*), ai sensi dell' art. 70 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, le disposizioni del decreto n. 81 si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compreso l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili (art. 3, 8° comma).

Ai lavoratori a domicilio, fermo restando quanto previsto dalla legge n. 877/1973, le disposizioni si applicano limitatamente agli obblighi di informazione e formazione. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuale in relazione alle effettive mansioni assegnate; nel caso vengano fornite attrezzature, queste devono essere conformi alle disposizioni del Titolo III (art. 3, 9° comma).

Ai lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico (telelavoro) si applicano le disposizioni del Titolo VII (art. 3, 10° comma).

obblighi
per il
lavoro
autonomo

Significativa novità del decreto 81 è la previsione di taluni obblighi per i lavoratori autonomi (art. 3, 11° comma, che richiama gli articoli 21 e 26). Le previsioni dell'art. 21 si applicano anche ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230 *bis* del codice civile, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo (art. 3, 12° comma, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009).

Per completare l'analisi del campo di applicazione soggettivo merita richiamare l'art. 4 del decreto, sul computo dei lavoratori, che individua le fattispecie da non considerare ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale far discendere particolari obblighi (ad esempio la possibilità di effettuare l'autocertificazione in luogo del più completo documento di valutazione dei rischi – art. 29, 5° comma – o circa il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – art. 47, 7° comma –).

Il notevole ampliamento delle fattispecie non computabili, rispetto a quanto previsto dal d.lgs. n. 626/1994, è compensato dall'estensione della normativa ben oltre il lavoro subordinato, prendendosi ora a riferimento, per l'applicazione di molte disposizioni, il più ampio concetto di «*lavoratore*» e non più di «*dipendente*» .

Tra i lavoratori non computabili sono da segnalare i collaboratori coordinati e continuativi, nonché i lavoratori a progetto, «*ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente*» (art. 4, 1° comma, lett. *l*) ; dal che se ne deduce che se tali collaboratori operano in regime di esclusiva devono essere computati nell'organico del committente.

Ci si è infine interrogati sul fondamento dell'esplicita esclusione prevista per il lavoro domestico, anche in connessione con il crescente fenomeno delle cosiddette *badanti*. È da osservare peraltro che l'analoga esclusione disposta dal d.lgs. n. 626/1994 era compensata dalla sussistenza delle norme protettive

contenute in particolare nel d.p.r. n. 547/1955. Ora anche tale disciplina è venuta meno in quanto espressamente abrogata dall'art. 304, 1° comma, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008. Ciò potrebbe risultare in contrasto con i criteri di delega circa la necessaria considerazione delle differenze di genere e della tutela dei lavoratori immigrati.

I maggiori rilievi critici si sono peraltro incentrati sul fatto che ai fini dell'applicazione della normativa di sicurezza non si operassero distinzioni in ordine alle dimensioni dell'impresa.

Si è venuti parzialmente incontro a tali esigenze, stabilendo, in via transitoria, per le aziende familiari e per quelle che occupano fino a dieci addetti, la sostituzione degli obblighi inerenti la documentazione della valutazione dei rischi con una più semplice autocertificazione. Nonostante il 30 novembre 2012 siano state definite procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle imprese di minori dimensioni, la disciplina transitoria relativa all'autocertificazione è stata prorogata al 30 giugno 2013.

norme
premiali
e di
sostegno

La legislazione ha dedicato particolare attenzione alle norme premiali e alle misure di sostegno specie per le piccole e medie imprese che si adeguino alle norme di sicurezza. Si pone d'altro lato la necessità di verificare l'efficacia di tali interventi essendo il settore delle piccole imprese quello statisticamente più esposto ai rischi di infortuni e di malattie professionali e nello stesso tempo quello in cui l'affermarsi di un sistema di rappresentanza dei lavoratori (aziendale o territoriale) e di controllo, da parte degli organi di vigilanza, è venuto ad incontrare maggiori difficoltà.

4. 3. I principi fondamentali: la valutazione dei rischi e la programmazione della prevenzione

Rilievo centrale assume nel modello prevenzionale delineato dal d.lgs. n. 81/2008, il principio della valutazione dei rischi. Il fatto che «*la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza*» figuri al primo posto tra le misure generali di tutela, stabilite dall'art. 15, non può essere infatti meramente casuale.

valutazione
dei
rischi

Peraltro la valutazione dei rischi più che essere una misura di tutela costituisce il presupposto dell'intero sistema di prevenzione. La valutazione dei rischi è infatti lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza.

Ai sensi dell'art. 28, 1° comma, la valutazione dei rischi deve riguardare, «*tutti i rischi*» esistenti in azienda, sia quelli collegati alla scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché alla sistemazione dei luoghi di lavoro (*profilo oggettivo*), sia quelli relativi alla condizione dei lavoratori interessati (*profilo soggettivo*). In tale prospettiva sono da considerare i gruppi di lavoratori esposti a rischi

particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, in base a quanto previsto dal d.lgs. n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi; a cui si è da ultima aggiunta la variabile *precarietà*, dovendosi comprendere nella valutazione anche i rischi «*connessi alla specifica tipologia contrattuale*» utilizzata.

carattere
generale

La valutazione dei rischi viene dunque ad interessare l'intero ambiente di lavoro, nonché tutte le persone presenti nell'organizzazione aziendale, compresi i lavoratori impiegati tramite il ricorso a tipologie contrattuali diverse da quelle del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. È da evidenziare, stante il raccordo con l'ampia nozione di «*salute*», che anche i rischi di «*natura psico-sociale*», tra cui lo *stress lavoro-correlato*, dovranno essere considerati nell'attività di valutazione dei rischi.

La valutazione dei rischi, nei termini sopra descritti, costituisce dunque un'azione preventiva e ricorrente che deve avvenire ogniqualvolta si operi una scelta di natura organizzativa o produttiva.

La valutazione dei rischi non può peraltro essere effettuata in astratto, ma deve tradursi in un atto scritto, in un documento (*dvr*), i cui elementi sono indicati nell'art. 28, 2° comma.

Si distinguono dunque due momenti: la vera e propria valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento ad essa inerente, documento da custodirsi (al pari del documento di valutazione dei rischi da interferenze in caso di appalto – *duvri* –) presso l'unità produttiva alla quale si riferisce.

il dvr
novità

Rispetto alla corrispondente disciplina posta dal d.lgs. n. 626/1994 è da notare la maggiore specificazione degli elementi da riportare nel *dvr*, tra i quali assume particolare rilievo «*l'individuazione delle procedure (il "come") per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli (il "chi") dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere ...*» (art. 28, 2° comma, lett. *d*). Ne dovrebbe risultare chiaramente l'organigramma aziendale della sicurezza, in raccordo del resto con la maggiore formalizzazione della figura del dirigente e del proposto, che di norma dovrebbero operare sulla base di specifico incarico. Anche la previsione relativa alla «*individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento*» (art. 28, 2° comma, lett. *f*), venendo a combinare il profilo oggettivo di valutazione dei rischi con quello soggettivo, della professionalità, esperienza e formazione del lavoratore, è di particolare significato sul piano operativo (si pensi agli apprendisti, alle tipologie di lavoro flessibile e, più in generale, ai neoassunti).

Il contenuto del *dvr* dovrà altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei titoli particolari del decreto (art. 28, 3° comma).

data certa

Significativa innovazione è quella secondo la quale il dvr deve avere «*data certa*». Quale alternativa alle usuali procedure al riguardo (ad esempio la ratifica da parte di un notaio o l'utilizzo di un sistema di posta certificata) può peraltro valere la «*sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, ... del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato ...*» (art. 28, 2° comma, alinea). La previsione è volta ad evitare inutili appesantimenti burocratici, non venendo d'altro lato meno le responsabilità del datore di lavoro in ordine alla valutazione dei rischi.

In caso di costituzione di nuova impresa il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi, dovendo elaborare il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività (art. 28, comma 3° bis, aggiunto dal d.lgs. n. 106/2009).

aggiornamento dvr

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro «*significative*» ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. In tali ipotesi il dvr deve essere rielaborato entro trenta giorni dalle rispettive causali (art. 29, 3° comma). In molti casi si tratterà tuttavia di una semplice integrazione dell'originario dvr e non di una sua completa riformulazione, richiesta solo in presenza di modifiche più radicali del processo produttivo. La periodicità dell'aggiornamento del dvr non è, di norma, stabilita; fanno eccezione alcuni rischi di particolare rilievo che debbono essere oggetto di revisione dopo un determinato periodo di tempo (si veda ad esempio, per la cadenza almeno quadriennale per la valutazione dei rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici, l'art. 181, 2° comma; per l'aggiornamento triennale della valutazione dei rischi per agenti cancerogeni e mutageni, l'art. 236, 5° comma).

i soggetti coinvolti

In riferimento ai soggetti coinvolti si prevede che il datore di lavoro effettui la valutazione dei rischi ed elabori il documento ad essa relativo in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria; tali attività sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Si intende dunque associare tutti i principali soggetti interessati a quello che a buon motivo può considerarsi il *perno* del sistema prevenzionale. Oltre alla naturale partecipazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, quale consulente tecnico del datore di lavoro, anche il medico competente deve pertanto prendere parte alle diverse fasi della valutazione dei rischi per fornire il suo contributo specialistico sia nella individuazione dei

pericoli per la salute che ai fini della predisposizione delle misure di prevenzione e protezione. La consultazione «preventiva» (e «tempestiva») del Rls, d'altro lato, implica il coinvolgimento di tale figura fin dal momento iniziale della procedura.

Il documento di valutazione dei rischi sarà peraltro esaminato in sede di riunione periodica, da tenersi almeno una volta all'anno o in occasione di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio (art. 35).

obbligo
esclusivo
del datore
di lavoro

Sia l'obbligo di documentare la valutazione dei rischi sia quello di aggiornarla sono sanzionati penalmente ad esclusivo carico del datore di lavoro. L'impossibilità da parte del datore di lavoro di delegare gli adempimenti inerenti la valutazione dei rischi è chiaramente espressa dall'art. 17, 1° comma, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008.

Se la valutazione dei rischi compete al datore di lavoro, le diverse figure aziendali (dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente) sono comunque tenute a collaborare alla sua realizzazione, al fine tra l'altro di segnalare eventuali pericoli o carenze nei sistemi di protezione.

Si ritiene che la valutazione dei rischi non sia soggetta ad un controllo di merito da parte dell'organo di vigilanza, che potrebbe solo verificare l'eventuale inosservanza della sequenza metodologica prestabilita ai fini della sua documentazione. La scelta di come procedere alla redazione del dvr è peraltro rimessa al datore di lavoro che vi provvede «con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione».

autocerti-
ficazione

Si pone inoltre fine, sia pure tramite un regime transitorio (che scade il 30 giugno 2013), al sistema dell'autocertificazione. Autocertificazione che, per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori, sostituisce l'obbligo di elaborare il documento ma non quello sostanziale di effettuare la valutazione dei rischi.

Secondo la giurisprudenza la valutazione dei rischi deve essere eseguita in modo adeguato e completo. Pertanto è perseguibile non solo il datore di lavoro che ometta del tutto di elaborare il documento ma anche quello che elabori un documento insufficiente, alla stregua dei parametri stabiliti dall'art. 28, 2° comma, del d.lgs. n. 81/2008 e delle altre specifiche prescrizioni normative.

È poi da sottolineare che il documento di valutazione dei rischi, qualora sia incompleto, è fonte di responsabilità, oltre che per il datore di lavoro, anche per chi ha concorso alla sua incompiuta redazione (ad esempio il Rspg) nel caso di evento di danno, cioè qualora dalla omessa indicazione dei rischi esistenti e dalla conseguente mancata adozione delle necessarie misure di sicurezza sia derivato un danno ai lavoratori.

Strettamente connesso alla valutazione dei rischi è il principio della «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» (art. 15, 1° comma, lett. b).

In base a quanto sopra esposto la protezione della salute dei lavoratori va dunque considerata non come un elemento a sé stante, subordinato e conseguente alle scelte tecniche e organizzative, ma come un momento tipico, ordinario dell'organizzazione dell'attività produttiva. Si è messo in rilievo come proprio sul terreno dell'organizzazione del lavoro si stiano delineando nuovi profili di rischio (psichico), connessi agli aspetti relazionali ed al rapporto persona/ambiente.

Ne deriva quale necessario un approccio integrato e globale alla conoscenza, al controllo ed alla limitazione dei rischi, mediante il legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria, nella realtà spesso eccessivamente frammentate.

L'importanza, accanto a quelle tecniche, delle misure organizzative e procedurali ai fini della prevenzione, è sottolineata in molte parti del decreto, a partire dagli obblighi generali a carico del datore di lavoro e dei dirigenti (art. 18, 1° comma, lett. z).

La «programmazione della prevenzione», nei termini sopra precisati, dovrebbe peraltro scaturire da una gestione condivisa con i lavoratori e le loro specifiche rappresentanze, secondo lo spirito proprio della normativa comunitaria di cui la disciplina italiana costituisce attuazione.

In tale prospettiva anche a livello italiano, sulla base di quanto elaborato a livello internazionale ed europeo, sono state predisposte *Linee guida per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (Sgsl)*, volte ad integrare maggiormente le politiche della sicurezza nel contesto organizzativo aziendale.

Sul punto il d.lgs. n. 81/2008 valorizza l'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza, prendendoli, tra l'altro, a riferimento ai fini dell'efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di cui al d.lgs. n. 231/2001 (si veda l'art. 30, 1° comma). Con significativa previsione il Testo Unico ha infatti esteso le disposizioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di cui al d.lgs. n. 231/2001, ai reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime (articoli 589 e 590, 3° comma, del codice penale), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 300, del d.lgs. n. 81/2008). Si tratta di un regime sanzionatorio già introdotto per contrastare la criminalità economica e finanziaria, che ora si applica anche alla materia della sicurezza sul lavoro, stabilendosi sanzioni di natura pecuniaria e di carattere interdittivo che vanno ad aggiungersi alla responsabilità personale dei soggetti fisici coinvolti. L'ente è esonerato da responsabilità qualora sia in grado di dimostrare l'adozione di misure idonee a prevenire la commissione degli illeciti, tra le quali appunto l'adozione ed efficace

attuazione di modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza.

Unità didattica 5

IL TESTO UNICO SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009)

B) I SOGGETTI COINVOLTI E LE LORO INTERAZIONI: L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DELLA PREVENZIONE

Per il suo carattere analitico, completo e sistematico, il Testo Unico (d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n.106/2009) si configura come il testo base della legislazione antinfortunistica.

Le questioni inerenti la salute e la sicurezza del lavoro vengono a interessare una pluralità di soggetti: datore di lavoro, dirigenti e preposti; responsabile ed addetti del servizio di prevenzione e protezione; servizi di gestione delle emergenze e medico competente; lavoratori e loro rappresentanze specifiche per la sicurezza.

Di ciascuna di tali figure cercheremo di esaminare gli aspetti di maggiore problematicità emersi sul piano applicativo.

5. 1. Il datore di lavoro

poteri
decisionali
e di spesa

Il datore di lavoro è definito come «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 ...» (art. 2, 1° comma, lett. b), d.lgs. n. 81/2008).

Tale definizione è ancora dunque la responsabilità non solo a chi rivesta una funzione istituzionale, in qualità di titolare del rapporto di lavoro, ma anche a coloro che in concreto abbiano la responsabilità di direzione e di gestione, con poteri di spesa, dell'attività produttiva (ad esempio il direttore di stabilimento).

Si viene dunque a determinare un *effetto diffusivo* del debito di sicurezza, con una pluralità di centri di imputazione di responsabilità, potendo esserci molteplici datori di lavoro in una stessa impresa articolata in più unità produttive.

Tale modello dà peraltro prevalenza, come emerge dall'utilizzo dell'avverbio «*comunque*», al datore di lavoro sostanziale, cioè a chi è responsabile della gestione effettiva dell'impresa o dell'unità produttiva.

Trova dunque conferma il *principio di effettività* delle attribuzioni sul quale

si è a lungo soffermata la dottrina e la giurisprudenza. Tale principio è espressamente affermato nell'art. 299, gravando le posizioni di garanzia del datore di lavoro, dirigente e preposto, «... *altresì su colui al quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti*».

Il criterio di effettività non può d'altro lato prescindere, in base allo stesso dato testuale, dalla ripartizione di compiti e responsabilità tra i diversi soggetti operata all'interno dell'organizzazione aziendale.

il datore
di lavoro
nella P.A.

Per datore di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art.1, 2° comma, del d.lgs. n. 165/2001 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*» quale «*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 ...*» (art. 2, 1° comma, lett. b), 2° periodo, d.lgs. n. 81/2008).

Tre sono dunque i requisiti che concorrono alla individuazione del datore di lavoro pubblico: la qualifica di dirigente ovvero di funzionario, che di fatto svolga compiti assimilabili a quelli propri della qualifica dirigenziale; la nomina da parte dell'organo di vertice delle singole amministrazioni; ma soprattutto il fatto che il soggetto designato quale datore di lavoro deve essere «*dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa*», venendosi così a precisare la più generica espressione di «*autonomia gestionale*», che pur in via interpretativa poteva ritenersi comprensiva del potere di disporre di risorse finanziarie .

Sul punto è da notare come siano rafforzate le caratteristiche proprie della funzione dirigenziale operandosi una netta distinzione tra funzioni di indirizzo e di controllo (organi di governo) e funzioni di gestione (dirigenza).

Ciò non significa peraltro escludere da qualsiasi responsabilità l'organo di vertice dal quale i dirigenti ed i funzionari dipendono. All'organo di vertice compete infatti, nell'ambito degli obiettivi e dei programmi dell'attività amministrativa nel suo complesso, predisporre nei documenti di bilancio le risorse necessarie in materia di prevenzione, nonché vigilare sulla loro concreta attuazione. Quando non disponga dei mezzi finanziari il dirigente/ funzionario ha comunque l'obbligo di attivarsi per segnalare tempestivamente le necessità agli organi di vertice, adottando al contempo misure prudenziali, quali la sospensione delle attività a rischio.

organi
di vertice

«*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*» (art. 2, 1° comma, lett. b), 3° periodo, d.lgs. n. 81/2008). Riemerge dunque la piena responsabilità dell'organo di vertice che non abbia provveduto alla designazione del datore di lavoro o nel caso in cui al

soggetto designato non siano forniti i mezzi necessari per lo svolgimento delle sue funzioni.

Gli obblighi relativi ad interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare 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 tal caso gli obblighi si intendono assolti, da parte dei dirigenti o dei funzionari preposti agli uffici interessati, con la semplice richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

5. 2. La delega di funzioni e la ripartizione di responsabilità

Tra le novità di maggior rilievo del Testo Unico è la previsione, all'art. 16, di un'apposita disciplina in tema di delega di funzioni, che traspone in termini di diritto positivo larga parte dei principi elaborati nel corso degli anni dalla giurisprudenza.

Il d.lgs. n.81/2008, come già il d.lgs. n. 626/1994, individua un ristretto nucleo di obblighi primari, non delegabili da parte del datore di lavoro, ammettendo dunque *a contrario* la delegabilità di ogni diverso adempimento.

obblighi
non
delegabili

Ai sensi dell'art. 17, sono qualificati obblighi non delegabili del datore di lavoro: «a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi».

L'art. 16, 1° comma, prevede che la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, sia ammessa sulla base di una serie di «limiti e condizioni» di carattere oggettivo (relative ad aspetti di forma e di contenuto dell'atto di delega) e soggettivo (attinenti alla persona del delegante e del delegato).

condizioni
della
delega

La delega deve innanzitutto risultare «da atto scritto recante data certa» (lett. a). Si afferma dunque il requisito della forma scritta quale elemento essenziale (*ad substantiam*) dell'atto di delega.

Il criterio della forma scritta va peraltro esaminato in raccordo con l'ulteriore requisito della «adeguata e tempestiva pubblicità» della delega (art. 16, 2° comma), essendo entrambi finalizzati a soddisfare le esigenze di certezza e di effettività delle situazioni giuridiche.

Il delegato deve inoltre possedere «tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate» (lett. b). La previsione non è altro che la traduzione sul piano legislativo del principio di *culpa in eligendo* a carico del datore di lavoro delegante, da tempo affermato dalla giurisprudenza. L'idoneità tecnico-professionale più che su qualifiche astratte, quali il possesso di un determinato titolo di

studio, andrà accertata sulla base delle competenze acquisite dal soggetto delegato nell'esercizio di attività analoghe a quelle assegnate.

Il delegato deve poi disporre di «*tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate*» (lett. c). Non è dunque sufficiente che il delegato sia in possesso di determinate competenze professionali, ma a queste deve sommarsi, attraverso l'atto di delega, una capacità/potestà organizzativa e gestionale.

Al delegato deve essere inoltre attribuita «*d'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate*» (lett. d). Il requisito dell'autonomia finanziaria, strettamente connesso a quello della capacità gestionale ed organizzativa, è quello a cui la giurisprudenza ha assegnato valore centrale. La delega non avrà dunque alcun effetto liberatorio per il datore di lavoro delegante, se il soggetto delegato, pur munito di ampi poteri, non disponga dei corrispondenti mezzi finanziari idonei a far fronte in piena autonomia alle esigenze in materia di prevenzione degli infortuni. È d'altro lato ammissibile che possa essere fissato un tetto massimo di spesa, da rapportare alle azioni da intraprendere.

La delega infine deve essere «*accettata dal delegato per iscritto*» (lett. e). È dunque necessaria una manifestazione esplicita di volontà del destinatario della delega perché questa possa produrre effetti.

obbligo di
vigilanza

«*La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite*» (art. 16, comma 3). Il datore di lavoro in quanto primo, anche se non esclusivo, titolare di una posizione di garanzia in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel caso abbia validamente delegato ad altri l'osservanza delle norme di prevenzione è tenuto dunque a vigilare e controllare che tali norme vengano praticate dal delegato. Né il datore di lavoro può utilmente scagionarsi assumendo di non essere a conoscenza della mancata adozione dei presidi antinfortunistici, dovendo egli di propria iniziativa attivarsi al riguardo, a prescindere da sollecitazioni altrui.

Con una modifica introdotta dal d.lgs. n. 106/2009 si prevede che l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro circa il corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite «*si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, 4° comma*». La previsione introduce dunque una presunzione legale (relativa, che ammette cioè prova contraria) circa il rispetto dell'obbligo di vigilanza.

sub-delega

Controversa novità da ultimo introdotta è quella relativa alla *sub-delega* di funzioni. Si consente infatti al soggetto delegato di poter, a sua volta, «*delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ...*». Tale previsione può essere disposta previa intesa con il datore di lavoro e deve limitarsi ad un solo livello di sub-delega.

In via conclusiva rispetto al modello operativo esaminato, basato su un limitato numero di obblighi prioritari non delegabili da parte del datore di

lavoro e per il resto su un generale ricorso allo strumento della delega, paiono opportune ulteriori considerazioni.

Innanzitutto è da ritenere che il datore di lavoro possa comunque affidare la materiale esecuzione degli adempimenti posti a suo esclusivo carico, specie se di natura tecnica, quali la valutazione dei rischi, a persone di sua fiducia, fermo restando che egli rimane l'unico soggetto responsabile al riguardo.

delega e
incarico

In secondo luogo non si può parlare di delega di funzioni bensì di *conferimento d'incarico*, nei casi in cui l'assegnazione di funzioni, e delle connesse responsabilità, sia legislativamente posta in capo a determinati soggetti (dirigenti, preposti), configurandosi tali ipotesi come reati propri, che sussistono a prescindere dalla delega.

È da rilevare infine che con la delega non si opera un integrale trasferimento della posizione obbligatoria, restando comunque a carico del soggetto delegante gli obblighi riconducibili alla *culpa in eligendo* e alla *culpa in vigilando*, nonché quelle competenze legate da un vincolo inscindibile con la qualità di datore di lavoro.

5. 3. I dirigenti e i preposti

Se il datore di lavoro è il principale garante della sicurezza, ciò non toglie che, in base alle regole di organizzazione interna ed ai poteri in concreto esercitati, anche gli altri soggetti della cosiddetta *line aziendale*, i dirigenti ed i preposti, siano responsabili di quote del debito di sicurezza.

Con il d.lgs. n. 81/2008 per la prima volta si interviene a definire tali figure, riprendendo le indicazioni da tempo fornite dalla giurisprudenza.

definizione
li dirigente

Ai sensi della lett. d), dell'art. 2, 1° comma, d.lgs. n. 81/2008 il *dirigente* per la sicurezza è qualificato come la «*persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa*».

Compete dunque al dirigente attuare le direttive del datore di lavoro mediante l'esercizio di un potere organizzativo, comprensivo di un'effettiva capacità di spesa e di un potere di controllo sull'attività lavorativa, o su una articolazione della stessa, rimanendo in capo del datore di lavoro le responsabilità inerenti alle scelte gestionali di carattere generale. Il dirigente dunque, nell'ambito del suo elevato ruolo nell'organizzazione delle attività, è tenuto a cooperare con il datore di lavoro nell'assicurare l'osservanza della disciplina legale in materia. I confini della sua azione sono determinati «*dall'incarico conferitogli*», in relazione al quale sono individuati i poteri gerarchici e funzionali, in ragione delle competenze professionali.

Così come osservato per la nozione di datore di lavoro si realizza anche in tal caso una dissociazione tra la figura del dirigente ai fini prevenzionistici e quella di derivazione più propriamente lavoristica, di cui all'art. 2095 del

codice civile, prescindendo dall'inquadramento professionale.

Più problematica era risultata l'identificazione della figura dei preposti ai fini degli adempimenti in materia di sicurezza, dal momento che per essi veniva meno la possibilità di rifarsi ad un'analoga definizione di origine legale o contrattuale di carattere generale. La dottrina e la giurisprudenza formatesi sulla legislazione prevenzionistica degli anni '50 avevano per lo più identificato il preposto nel «*soggetto che ha funzioni sia di supervisione del lavoro, sia di controllo diretto sulle modalità di esecuzione della prestazione, da lui svolte in virtù di una relazione diretta ed immediata intercorrente con i lavoratori a lui sottoposti*» (tipico esempio di preposto è il capo-squadra o il capo-ufficio). Al preposto era peraltro richiesto anche un comportamento attivo per rimuovere le situazioni pregiudizievoli per la sicurezza dei lavoratori, ad esempio segnalando alla direzione aziendale l'insufficienza dei dispositivi di protezione individuale nonché la pericolosità dei macchinari per i necessari interventi del caso.

L'individuazione dei compiti e delle responsabilità del preposto si desumeva peraltro dalle sanzioni poste a suo carico.

La lett. e), dell'art. 2, 1° comma, d.lgs. n. 81/2008, con formulazione riepilogativa degli indirizzi giurisprudenziali, identifica il preposto nella «*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*».

La norma ribadisce dunque quale tratto distintivo del preposto quello di *sovrintendere* all'attuazione della normativa antinfortunistica. Ricade sul preposto un dovere di *vigilanza oggettiva* circa la concreta attuazione delle misure di prevenzione e protezione decise dal datore di lavoro e dai dirigenti, nonché un dovere di *vigilanza soggettiva*, di pretenderne la specifica osservanza da parte dei lavoratori interessati. Nondimeno grava sul preposto «*un funzionale potere di iniziativa*», pur sempre limitato agli aspetti esecutivi della attività lavorativa.

Tra gli obblighi del preposto, elencati nell'art. 19, merita segnalare quello di informare il diretto superiore gerarchico dei casi di persistente inosservanza delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori, al fine presumibilmente dell'esercizio del potere disciplinare, nonché quello di frequentare gli appositi corsi di formazione e aggiornamento, presupposto per l'attribuzione delle correlate responsabilità (si veda al riguardo quanto disposto dall' Accordo Stato-Regioni, del 21 dicembre 2011).

Il riferimento ai fini della qualifica sia di dirigente che di preposto al conferimento di uno specifico «*incarico*» implica un'investitura formale da parte dei vertici aziendali. Il legislatore opportunamente opta per una maggiore formalizzazione di tali figure, in modo che sia chiaramente definito il cosiddetto *organigramma di sicurezza*, sì da prevederlo quale

definizione
di preposto

il preposto
di fatto

elemento obbligatorio da riportare nel dvr (art. 28, 2° comma, lett. d). E' d'altro lato da sottolineare come determinante risulterà in ogni caso, ai fini della individuazione dei soggetti penalmente responsabili in caso di infortunio, il criterio di *effettività*, espressamente affermato nell'art. 299, d.lgs. n. 81/2008, indipendentemente e finanche oltre il mero dato formale della qualifica posseduta; dovendo dunque sussistere una necessaria corrispondenza tra *qualifica* e *poteri* attribuiti e di fatto esercitati.

5. 4. Lavori in appalto e contratti d'opera

Il settore degli appalti e dei subappalti è da tempo segnalato tra quelli maggiormente esposti a pericolo e fonte di gravi incidenti.

La disciplina posta dall'art. 26, d.lgs. n. 81/2008, come modificata dal d.lgs. n. 106/2009, estende di gran lunga la responsabilità del datore di lavoro committente.

Per gli appalti pubblici la disciplina base è contenuta nel d.lgs. n. 163/2006, con successive modifiche ed integrazioni.

È da precisare che i contratti di appalto che diano luogo a lavoro edili o di ingegneria civile sono specificatamente regolati dal Titolo IV, del d.lgs. n. 81/2008.

appalti
interni
ed esterni

Una prima novità della riforma concerne il campo di applicazione. Gli obblighi di collaborazione prevenzionale a carico del datore di lavoro committente scattano infatti *«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»*. Si mette dunque in rilievo la responsabilità del datore di lavoro committente non solo in riferimento agli *appalti interni*, bensì a tutta la catena dell'appalto e del subappalto, anche sul *versante esterno*, dovendosi intendere in tal senso il riferimento *«all'intero ciclo produttivo»*. Si viene pertanto ad interessare tutte quelle lavorazioni che risultino necessarie all'organizzazione produttiva del committente, a prescindere dalla collocazione fisica delle stesse.

qualifica
imprese
appaltatrici

Ai sensi del 1° comma, dell'art. 26, il datore di lavoro committente ha l'obbligo di verificare *«... 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 ...»* (lett. a) e di fornire 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»* (lett. b).

Il primo obbligo menzionato non è altro che uno sviluppo del principio della *culpa in eligendo*, propria del datore di lavoro. Al riguardo, in attesa

della determinazione di un sistema di qualificazione delle imprese, tale verifica dovrà essere effettuata dal datore di lavoro committente mediante l'acquisizione di due documenti: il certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato; un'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale. La previsione è dunque volta a valorizzare le imprese tecnicamente e socialmente affidabili.

Informa-
zioni
dettagliate

Il possesso di informazioni «*dettagliate*» sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate (ad esempio sui cicli lavorativi, le macchine ed impianti, le sostanze ed i preparati pericolosi, nonché circa la presenza o meno dei lavoratori del committente durante l'esecuzione dei lavori) dovrebbe peraltro consentire ai lavoratori autonomi o ai dipendenti delle imprese appaltatrici, a loro volta appropriatamente informati, di operare con la necessaria prudenza in un ambiente che non è conosciuto. La naturale collocazione di tale documentazione è il capitolato di appalto, documento che contiene le norme che regolano il contratto d'appalto.

I datori di lavoro (committente e impresa appaltatrice, ivi compresi i subappaltatori) devono poi cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, e coordinare 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 (art. 26, 2° comma).

Si precisa peraltro che spetta al datore di lavoro committente l'onere di promuovere la cooperazione e il coordinamento, non estendendosi tale obbligo solo ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, rispetto ai quali non si può attribuire una responsabilità al committente (art. 26, 3° comma, penultimo periodo).

È da sottolineare che la giurisprudenza ha esteso tali principi anche ai casi di subappalto, dal momento che la condizione dell'appaltatore rispetto a quella del subappaltatore è sostanzialmente equivalente a quella del committente.

il duvri

Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento attraverso l'elaborazione di «*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*» (duvri) (art. 26, 3° comma). Nel duvri, da custodire presso l'unità produttiva a cui si riferisce la valutazione dei rischi, devono dunque essere riportate le indicazioni operative e gestionali per superare i rischi scaturenti dalla *interferenza* delle lavorazioni (ad esempio direttive specifiche, designazione di personale appositamente incaricato, coordinamento dei Rls delle diverse imprese).

Il duvri deve essere allegato al contratto di appalto o di opera e «*va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture*». Si mette dunque in rilievo il carattere *dinamico* di tale documento. Per cui la valutazione effettuata prima dell'inizio dei lavori deve necessariamente

essere aggiornata in caso di subappalti o forniture e posa in opera intervenuti successivamente ovvero in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo incidenti sulle attività da realizzare. Per gli appalti rientranti nel campo di applicazione della normativa cantieri (Titolo IV, d.lgs. n. 81/2008) non appare necessaria la redazione del duvri, dal momento che l'analisi dei rischi interferenti e la stima dei relativi costi sono contenuti nel piano di sicurezza e coordinamento (PSC).

esclusioni
Ferma restando la necessaria attività di cooperazione e coordinamento tra le diverse imprese, l'obbligo di redigere il duvri non si estende *«ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'Allegato XI»* (comma 3° bis, aggiunto dal d.lgs. n. 106/2009).

Per quanto detto il duvri riguarda dunque i rischi comuni. Per tutti gli altri rischi non riferibili alle interferenze resta immutato l'obbligo per ciascuna impresa di elaborare il proprio documento di valutazione dei rischi e di provvedere all'attuazione delle misure di sicurezza necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi propri dell'attività svolta.

costi della
sicurezza
Altra significativa previsione è quella relativa all'obbligo di indicare specificatamente nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione, i *«costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni»* (5° comma). Tali costi, non soggetti a ribasso, sono dunque solo quelli necessari per eliminare o ridurre rischi dovuti a interferenze delle lavorazioni e non quelli generali propri dell'attività esercitata dal singolo appaltatore/affidatario. Per la quantificazione dei costi della sicurezza da interferenze, stante l'assenza (per il settore privato) di criteri espliciti di riferimento, è da ritenere utile il richiamo alle misure di cui all'art. 7, 1° comma, d.p.r. n. 222/2003, in quanto compatibili, già disposte per i cantieri temporanei e mobili.

In caso di mancata indicazione dei costi per la sicurezza il contratto di appalto è da ritenersi nullo ai sensi dell'art. 1418, del codice civile. Ai dati relativi ai costi per la sicurezza possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), nonché gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

responsa-
bilità
solidale
Ferma restando le disposizioni vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, si sancisce anche il principio della responsabilità in solido dell'imprenditore committente con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, *«per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato*

ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail).. » (art. 26, 4° comma). La responsabilità solidale non si estende «ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici».

La norma, pur riguardando i soli rischi comuni, non è priva di rilievo venendo a coprire, tra l'altro, i cosiddetti *danni differenziali*, nelle ipotesi in cui l'ammontare del danno, liquidato secondo gli ordinari criteri civilistici, raggiunga una somma superiore all'indennità corrisposta dagli istituti assicurativi. La portata pratica di tale prospettiva, che accresce i profili di responsabilità del datore di lavoro committente è di tutta evidenza.

tesserino
identificati-
vo

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

La previsione è richiamata, con pressoché identica formulazione, tra gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti (art. 18, 1° comma, lett. *u*) e degli stessi lavoratori, anche autonomi. La finalità della norma 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.

5. 5. La qualificazione delle imprese

L'art. 27 prevede che nell'ambito della Commissione consultiva permanente presso il Ministero del lavoro, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti dagli organismi paritetici, vengano individuati settori e criteri «*finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati*».

patente
a punti

La previsione è particolarmente innovativa nel panorama italiano in quanto volta a promuovere la cultura della sicurezza a partire dalla stessa impresa. Tale indirizzo trova una esplicazione maggiormente compiuta nella proposta di introdurre una sorta di *patente a punti*, tramite un meccanismo di penalità che consentendo una verifica immediata e continuativa del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi, escluda la possibilità di esercitare attività imprenditoriale a seguito di accertate e ripetute violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 27, comma 1° *bis*). Il sistema, esplicitamente previsto per il comparto edile, potrà essere esteso, tramite accordi interconfederali, anche ad altri settori di attività (art. 27, 2° comma, 1° periodo).

La prospettiva indicata, volta a realizzare un mercato del lavoro trasparente e

regolare, è valorizzata dalla previsione secondo la quale il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione costituisce elemento «preferenziale» per la partecipazione a gare relative ad appalti e subappalti pubblici nonché per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti e subappalti (art. 27, 2° comma, 2° periodo).

La definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi d'altro lato è strettamente connessa alla disciplina degli appalti, stante l'obbligo per il datore di lavoro committente di verificare l'idoneità tecnico-professionale dei soggetti a cui affidare i lavori, ed inoltre acquista rilievo quale elemento necessario per l'accesso a benefici e norme premiali.

5. 6. Il Servizio di prevenzione e protezione

Le tipologie organizzative

Il Testo Unico (d.lgs. n. 81/2008) prevede l'istituzione, da parte del datore di lavoro, di uno specifico Servizio di prevenzione e protezione (spp), a capo del quale è posto un responsabile (Rspp).

Il datore di lavoro, anche in relazione alle caratteristiche e alle dimensioni aziendali, ha la possibilità di organizzare il servizio di prevenzione e protezione secondo tre diverse tipologie:

pluralità
di forme

- a) designando all'interno della propria azienda o unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti, per svolgere tale compito (*servizio interno*);
- b) facendo ricorso a competenze esterne (*servizio esterno*);
- c) svolgendo direttamente i compiti del servizio, qualora l'azienda rientri in una delle ipotesi previste nell'Allegato II e nel rispetto di determinate condizioni (*esercizio diretto*).

La scelta tra queste diverse opzioni organizzative non è peraltro del tutto libera per il datore di lavoro. Si indica infatti una marcata preferenza per l'organizzazione interna del servizio, tipologia che è comunque obbligatoria in talune ipotesi specifiche.

In ogni caso il datore di lavoro ha l'obbligo di consultare le rappresentanze specifiche dei lavoratori in merito, tra l'altro, alla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione (art. 50, 1° comma, lett. c).

esercizio
interno

Passando ad un esame più puntuale della disciplina, l'art. 31,1° comma, fatto salvo lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi da parte del datore di lavoro, conferma l'opzione tra l'organizzazione del servizio all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva e l'incarico a persone o servizi esterni, che possono essere costituiti «anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici».

Gli addetti ed i responsabili dei servizi, interni o esterni, oltre a possedere

la capacità ed i requisiti professionali di cui all'art. 32, «*devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico*» (2° comma). La previsione si giustifica per il fatto che l'attività di tali soggetti, pur qualificabili come collaboratori del datore di lavoro, può dare luogo a conflitti tra ruoli e poteri all'interno dell'organizzazione aziendale.

E' prevista poi la possibilità per il datore di lavoro di avvalersi di competenze esterne all'azienda «*per integrare*», ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione, fermo restando dunque il carattere interno del servizio (3° comma).

esercizio
esterno

Il ricorso a persone o servizi esterni è in ogni caso obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 (4° comma) (se dunque vi sono lavoratori dipendenti in possesso dei requisiti richiesti il ricorso al servizio esterno diventa facoltativo, tranne che nelle ipotesi in cui il servizio debba essere necessariamente interno).

Si ribadisce il principio, già affermato dal d.lgs. n. 626/1994, secondo cui «*ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia*» (5° comma).

La disposizione, oltre ad evidenziare la natura *consultiva* del servizio e del suo responsabile, non destinatario di obblighi propri in tema di prevenzione, sottolinea la responsabilità del datore di lavoro nella scelta e sull'operato del servizio stesso.

obbligo
Rsppp interno

Sono infine specificati i casi in cui è comunque obbligatoria l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda ovvero dell'unità produttiva (si tratta: delle aziende industriali a rischio di incidente rilevante; delle centrali termoelettriche; degli impianti e laboratori nucleari; delle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; delle aziende industriali con oltre 200 lavoratori; delle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; delle strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private con oltre 50 lavoratori) (6° comma). Nei casi suddetti è espressamente sancito che anche il responsabile debba essere interno (7° comma). E' d'altro lato possibile istituire un unico servizio di prevenzione e protezione nei casi di aziende con più unità produttive nonché di «*gruppi di imprese*» (8° comma).

Il Responsabile del servizio

È innanzitutto da precisare che l'atto di designazione del Rsppp, che rientra tra gli adempimenti datoriali non delegabili, non equivale ad una delega di funzioni. Al responsabile del servizio è infatti assegnato un ruolo strategico ai fini prevenzionali ma non certo sostitutivo degli obblighi a carico del

datore di lavoro. Fuorviante al riguardo rischia di essere l'uso improprio del termine «responsabile», da intendere invece come mero coordinatore del servizio di prevenzione e protezione.

requisiti

Per lo svolgimento delle funzioni di addetti e responsabili del servizio di prevenzione e protezione (art. 32, del d.lgs. n. 81/2008), si richiede il possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, che devono rispettare quanto previsto in materia dall'Accordo Stato-Regioni, del 26 gennaio 2006.

percorsi
formativi

L'Accordo, al quale hanno fatto seguito le *Linee guida interpretative*, del 5 ottobre 2006, articola i percorsi formativi su tre moduli: *modulo A*, di 28 ore, quale corso base per Rspp e Aspp di qualsiasi settore produttivo; *modulo B*, anch'esso comune alle due figure professionali, di specializzazione in relazione ai rischi presenti sul luogo di lavoro (da un minimo di 12 ad un massimo di 68 ore, a seconda dei macrosettori Ateco in cui ricade l'attività dell'azienda); *modulo C*, di 24 ore, di specializzazione per i soli Rspp. La frequenza dei moduli A e C costituisce credito formativo permanente; per il modulo B è invece previsto un obbligo di aggiornamento, con cadenza quinquennale.

Dalla frequenza dei corsi di formazione di cui ai moduli A e B sono peraltro esonerati coloro che abbiano conseguito laurea di carattere specialistico in materia.

I requisiti sopra menzionati non riguardano l'ipotesi di esercizio diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione.

L'«irresponsabilità» del responsabile del servizio

natura
consultiva
ma...

Dall'esame dei compiti attribuiti al Servizio di prevenzione e protezione (art. 33) ne discende la natura eminentemente consultiva di tale organismo e del suo responsabile, che non ha di per sé il potere di adottare le misure di sicurezza, né tanto meno dispone di poteri di spesa.

In tal modo si spiega il fatto che il Testo Unico non contenga sanzioni penali a carico del Rspp (né degli addetti). Ciò non comporta tuttavia una sua totale impunità sul piano penale.

responsa-
bilità
penale
in caso di
infortunio

Ferma restando la responsabilità del Rspp sul piano civile, potendo il datore di lavoro rivalersi delle conseguenze dannose a lui derivate dall'errata o incompleta attività di consulenza, così come i terzi danneggiati, sul piano penale, quand'anche tale soggetto non sia sanzionabile per violazione della normativa prevenzionale, potrà comunque essere chiamato a rispondere là dove la sua condotta negligente, imperita o imprudente abbia provocato, eventualmente in concorso con altri, eventi dai quali dipenda l'esistenza di reati. Occorre infatti distinguere nettamente il piano delle responsabilità prevenzionali da quello delle responsabilità

per reati colposi di evento, quando cioè si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie.

colpa
professionale

Nel caso di consulente esterno entra inoltre in gioco la cosiddetta *colpa professionale* (art. 2236 del codice civile), qualora nell'esercizio della sua attività particolarmente qualificata non abbia tenuto conto dello "stato dell'arte" e non abbia prestato la propria attività con diligenza, prudenza e perizia. Che se poi dalla condotta colposa del consulente ne consegua un infortunio sul lavoro od una malattia professionale, anche o solo il consulente può essere perseguibile penalmente per il reato di lesioni personali colpose. Tali indicazioni rappresentano un indirizzo costante della giurisprudenza (si veda, tra le altre, Cassazione penale, 17 aprile 2007, in causa Fusilli, in un caso di infortunio mortale occorso alla dipendente di una ditta appaltatrice di servizi portavivande all'interno di un Ospedale, che introdotta insieme al carrello nell'ascensore, ed essendo nel corso della discesa il carrello finito contro una sporgenza muraria, era rimasta violentemente schiacciata, così morendo per asfissia.).

La posizione del Rspg (e dell'Aspg) dipendente, d'altro lato, non può considerarsi sullo stesso piano di quella del responsabile, consulente esterno. Il dipendente, al quale pare improprio estendere il principio della colpa professionale, disposto dall'art. 2236 del codice civile in relazione al lavoro autonomo, non è infatti, di norma, assunto né retribuito per svolgere le ulteriori funzioni di prevenzione e protezione. Nei suoi confronti troverà dunque applicazione solo l'art. 2104 del codice civile, che commisura la diligenza richiesta al prestatore di lavoro alla natura della prestazione e all'interesse dell'impresa.

Lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione

esercizio
diretto

L'art. 34 del d.lgs. n. 81/2008 disciplina l'esercizio diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi.

Tranne i casi in cui è obbligatoria l'istituzione di un servizio interno, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione nelle ipotesi previste dall'Allegato II, dandone preventiva informazione al Rls e nel rispetto di determinate condizioni (le ipotesi sono riferibili sostanzialmente alle piccole realtà aziendali, con limiti dimensionali diversificati a seconda del settore merceologico: aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori; le aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori; le aziende di pesca fino a 20 lavoratori; le altre aziende fino a 200 lavoratori).

A seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 106/2009, nelle imprese o unità produttive fino a 5 lavoratori, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, anche qualora abbia affidato l'incarico di responsabile del

servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o a servizi esterni.

In caso di esercizio diretto il datore di lavoro è tenuto a frequentare appositi corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, con obbligo di aggiornamento, adeguati alla natura dei rischi presenti, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definite nell'Accordo Stato/Regioni, del 21 dicembre 2011.

5.7. La gestione delle emergenze

La corretta e tempestiva gestione delle emergenze riveste notevole rilievo nella materia qui considerata.

È da sottolineare come anche la gestione dell'emergenza sia strettamente connessa agli esiti della valutazione dei rischi, ivi compresa l'elaborazione del *piano d'emergenza*, a seguito della valutazione specifica del rischio incendio, parte integrante del dvr.

Nell'ambito degli adempimenti di carattere generale il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi, del primo soccorso e dell'evacuazione dei lavoratori, organizzando in primo luogo i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti. Si tratta di interventi organizzativi e procedurali che si rivolgono sia verso l'ambiente di lavoro che verso l'esterno.

Decisiva è la preventiva designazione di lavoratori appositamente incaricati di far rispettare le prescrizioni dirette ad evitare gli incendi e a contrastarli in caso di insorgenza, ad organizzare l'evacuazione di coloro che sono esposti a pericolo grave e immediato e a seguire le operazioni di salvataggio e di primo soccorso. Tali lavoratori *«devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva»* (art. 43, 3° comma, 2° periodo). Occorre pertanto comporre, istruire e attrezzare una squadra interna pronta ad entrare in azione in caso di necessità.

D'altro lato i lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione (art. 43, 3° comma, 1° periodo), essendo altrimenti anche penalmente sanzionati (art. 59, 1° comma, lett. a).

La posizione degli addetti alle emergenze è in parte diversa da quella degli addetti al servizio di prevenzione e protezione. Solo i primi infatti sono chiamati a intervenire tempestivamente in situazioni di emergenza; devono pertanto essere necessariamente *«interni»* all'azienda o all'unità produttiva. Con decreto ministeriale (Ministero della Salute) 15 luglio 2003, n. 388 si è regolamentato il primo soccorso aziendale, con cui si sono venute a determinare le caratteristiche minime delle attrezzature a tale fine dedicate, i requisiti del personale addetto e la sua formazione. Per la prevenzione incendi, ferme restando le attribuzioni del Corpo nazionale dei vigili del

fuoco, continuano a trovare applicazione i criteri generali di sicurezza antincendio di cui al decreto ministeriale 10 marzo 1998. Tale disciplina, in relazione al tipo di attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio, detta norme particolari, tra le quali la previsione di una valutazione specifica del rischio incendio, accanto alla valutazione generale, e la formazione degli addetti secondo moduli formativi rapportati alla gravità del rischio (di 16, 8 e 4 ore).

solo primo
intervento

Uno degli aspetti più delicati concerne i profili di responsabilità degli addetti alla gestione delle emergenze. Si pensi al lavoratore appartenente al servizio di primo soccorso: in caso di infortunio ad un collega di lavoro ha l'obbligo di intervenire, configurandosi altrimenti una responsabilità, anche sul piano penale; d'altro lato, l'addetto al primo soccorso è parimenti responsabile se, pur essendosi attivato, per sua colpa (ad esempio perché non ha seguito le istruzioni o le procedure aziendali esistenti in materia di emergenza), arrechi alla vittima un danno ulteriore. Opportuno è pertanto limitarsi agli interventi di prime cure, volti ad evitare la degenerazione di danni palesi, coinvolgendo tempestivamente il medico competente, il quale ha una funzione specifica in materia, il responsabile del servizio di prevenzione o lo stesso datore di lavoro, senza alcuna pretesa di sostituirsi al personale medico o paramedico.

5. 8. La sorveglianza sanitaria ed il ruolo del medico competente

Figura di rilievo nel sistema di prevenzione delineato dal Testo Unico è il medico competente, responsabile in particolare della sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

non è
figura
necessaria

Il medico competente non è innanzitutto una figura necessaria. La sorveglianza sanitaria infatti è obbligatoria soltanto «*nei casi previsti dalla normativa vigente*» (art. 41, 1° comma, lett. *b*), quando cioè la legislazione ne faccia espressa previsione, come ad esempio nel caso dei Titoli specifici (da VI a X) del d.lgs. n. 81/2008.

Si può osservare, tuttavia, come a seguito di una adeguata valutazione dei rischi la sorveglianza sanitaria possa affermarsi come indispensabile anche in ambienti di lavoro che, a prima vista, potrebbero apparirne esenti, là dove si evidenzino rischi che richiedano accertamenti sanitari o un controllo medico periodico (ad esempio per patologie prive di un apposito riferimento normativo). Il medico competente, diversamente dal Rspg, è una figura penalmente sanzionata per violazione della normativa prevenzionale (art. 58, d.lgs. n. 81/2008). Il medico competente non è dunque da considerare un mero collaboratore del datore di lavoro e del servizio di prevenzione. Egli è infatti chiamato a svolgere un ruolo autonomo e distinto dal datore di lavoro, con obblighi propri, sanzionati penalmente; deve pertanto operare imparzialmente, e non per conto e

nell'interesse del datore di lavoro, anche qualora sia un dipendente di quest'ultimo .

obblighi
di altri
soggetti

In connessione con l'attività del medico competente sorgono obblighi anche a carico di altri soggetti. Così il datore di lavoro (e il dirigente) deve, tra l'altro, *«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 ...»* (art. 18, 1° comma, lett. g), informandolo peraltro sui dati relativi agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali. Il datore di lavoro concorda inoltre con il medico competente il luogo di custodia della cartella sanitaria e di rischio, che il medico competente ha l'obbligo di istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria.

Il datore di lavoro deve inoltre sopportare gli oneri economici derivanti dalla collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il medico competente, di cui quest'ultimo può avvalersi per accertamenti diagnostici. D'altro lato gli stessi lavoratori non possono, senza giustificato motivo, rifiutare di sottoporsi ai controlli sanitari, previsti o comunque disposti dal medico competente, incorrendo altrimenti in sanzioni penali e disciplinari. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario il possesso di determinati titoli o requisiti. Viene inoltre istituito presso il Ministero del lavoro un «elenco» dei medici competenti, nel quale devono iscriversi coloro che sono in possesso dei titoli e requisiti richiesti.

tipologia
di
contratto

Il medico competente può svolgere la sua attività sia in qualità di dipendente del datore di lavoro, sia come libero professionista sia ancora come dipendente o *«collaboratore»* di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore (art. 39, 2° comma).

In merito all'incompatibilità tra attività di consulenza e attività di vigilanza, si precisa che *«il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente»* (art.39, comma 3).

funzioni

Principale attività del medico competente è quella del controllo sanitario dei lavoratori. L'art. 41, del d.lgs. n. 81/2008, sulla sorveglianza sanitaria, integra la previsione dei soli accertamenti preventivi e periodici, stabilita in precedenza, in un contesto più ampio e articolato. In tal senso sono le disposizioni sulla visita medica in occasione del cambio di mansione, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, nonché sulla periodicità minima annuale per lo svolgimento dei controlli di idoneità.

L'idoneità è d'altro lato da correlare, in senso stretto, alla *mansione specifica* e non, più in generale, al posto di lavoro; il che presuppone, da parte del medico competente la previa conoscenza dell'ambiente di lavoro. Non si tratta in tal caso di generica visita di idoneità ma di un accurato accertamento delle condizioni del lavoratore in relazione ai rischi connessi

alla mansione, accertamento che costituirà la base per una efficace successiva sorveglianza sanitaria periodica.

La visita medica è disposta anche in fase preassuntiva ed è altresì necessaria per la ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi.

La sorveglianza sanitaria non può invece essere effettuata per accertare stati di gravidanza né altri casi vietati dalla normativa vigente.

giudizi di
idoneità/
inidoneità

Sulla base delle risultanze delle visite mediche, il medico competente esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: a) idoneità; b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente. Tali giudizi sono formulati dal medico competente per iscritto dandone copia al lavoratore ed al datore di lavoro (nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati anche i limiti temporali di validità).

Contro i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

In merito alla controversa questione della inidoneità sopravvenuta del lavoratore alla mansione specifica si stabilisce che il datore di lavoro, in caso di giudizio di inidoneità da parte del medico competente, «*adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza*» (art. 42, d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009).

Oltre al controllo sanitario dei lavoratori, il medico competente svolge anche funzioni informative e di collaborazione e partecipazione.

Il medico competente è tenuto inoltre ad attivare uno scambio informativo con il Servizio sanitario nazionale, al fine di poter fornire dati utili al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro.

Unità didattica 6

IL TESTO UNICO SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009)

C) I SOGGETTI COINVOLTI E LE LORO INTERAZIONI: LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E DELLE LORO RAPPRESENTANZE

6. 1. Diritti e obblighi dei lavoratori

Il generale obbligo di cura della sicurezza e della salute

Nel Testo Unico il lavoratore non è più destinatario passivo di precetti da eseguire, ma soggetto attivo e responsabile della sicurezza propria e di quella altrui.

La disciplina sugli obblighi dei lavoratori (art. 20, d.lgs. n. 81/2008) riprende sostanzialmente quanto già stabilito dal d.lgs. n. 626/1994, con significative aggiunte, specie per quanto riguarda la materia degli appalti. Del tutto innovative sono invece le previsioni dettate per i lavoratori autonomi ed i componenti dell'impresa familiare (art. 21).

obbligo generale
In base all'art. 20, 1° comma, d.lgs. n. 81/2008 «*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 fatto che «*ogni lavoratore*», individualmente, abbia un dovere di «*prendersi cura*», implica per il lavoratore un'attenzione specifica, una modalità più attiva, consapevole ed impegnata di quanto risultasse dai testi normativi precedenti.

La portata degli obblighi a carico del lavoratore va peraltro letta sulla base di una verifica dell'esistenza dei presupposti necessari per il loro adempimento. Gli impegni del lavoratore vanno infatti valutati «... *conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*». Se dunque la «*formazione*», le «*istruzioni*» o i «*mezzi*» ricevuti sono carenti, la responsabilità del lavoratore sarà minore, se non addirittura inesistente.

Stretto è anche il legame con le prerogative attribuite al lavoratore in tema di informazione (art. 36) e di formazione (art. 37), strumentali non solo ad

una migliore tutela della propria salute ma anche alla possibilità di adempiere agli obblighi di cui all'art. 20.

L'obbligo generale di sicurezza a carico del lavoratore, così come prospettato, funge da rilevante criterio interpretativo per gli obblighi particolari.

obblighi
particolari

Tra questi merita segnalare: l'obbligo per il lavoratore di «partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro» (art. 20, 2° comma, lett. *h*) nonché di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto «o comunque disposti dal medico competente» (art. 20, 2° comma, lett. *i*).

Nell'ambito delle disposizioni in esame è inserito anche l'obbligo per i lavoratori di aziende che svolgano attività in regime di appalto o subappalto di esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità e l'indicazione del datore di lavoro (art. 20, 3° comma).

La violazione da parte del lavoratore degli obblighi posti a suo carico (dall'art. 20, 2° comma, con l'eccezione della lett. *a*), è sanzionata penalmente (art. 59). È da aggiungere che il mancato adempimento delle disposizioni in esame può dare luogo anche all'irrogazione di sanzioni disciplinari che possono giungere fino al licenziamento del lavoratore (che si sia ad esempio rifiutato, senza giustificazione, di indossare una maschera protettiva; si veda Cassazione, 26 gennaio 1994, n.774).

Le disposizioni per i lavoratori autonomi e per i componenti dell'impresa familiari

Il Testo Unico contiene previsioni anche per i lavoratori autonomi ed i componenti dell'impresa familiare (art. 21, d.lgs. n. 81/2008).

Si tratta peraltro di obblighi minimali e di facoltà che tengono conto della particolare natura dell'attività svolta.

Tali categorie di lavoratori, che di norma effettuano lavori in proprio, senza dipendenti, devono utilizzare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale in modo conforme a quanto stabilito nel Titolo III del d.lgs. n. 81/2008 (art. 21, 1° comma, lett. *a*) e *b*). Sono tenuti inoltre a munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità qualora effettuino la prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto (art. 21, 1° comma, lett. *c*).

Accanto ai suddetti obblighi, penalmente sanzionati, si prevede poi la facoltà di beneficiare, con oneri a proprio carico, della sorveglianza sanitaria, nonché di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte. In entrambi i casi vengono fatti salvi gli eventuali obblighi previsti da

norme speciali (art. 21, 2° comma).

Responsabilità del lavoratore e del datore di lavoro

ambito
esclusivo
del
lavoratore

Secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente in caso di infortunio per colpa del lavoratore è esclusa la responsabilità del datore di lavoro (e/o del dirigente e del preposto) solo nell'ipotesi di comportamento assolutamente *imprevedibile* del lavoratore e cioè estraneo al processo di produzione o alle mansioni attribuite (si veda, tra le altre, Cassazione, 17 marzo 1999, n. 2432) o alle direttive ricevute (si veda Cassazione penale, 3 novembre 1998, in causa Baldini), da valutarsi anche in relazione al livello di esperienza dello stesso lavoratore. Si è del resto evidenziato come l'obbligo di vigilanza posto a carico del datore di lavoro sia ancora più intenso nel caso di impiego di lavoratori giovani, con scarsa esperienza, assunti con contratto di formazione e lavoro o apprendistato (Cassazione n. 11622/2007). Presupposto per affermare la responsabilità esclusiva del lavoratore è peraltro l'accertato rispetto della normativa antinfortunistica da parte del datore di lavoro.

Al riguardo si fa presente come il datore di lavoro debba, tra l'altro, predisporre e far osservare le misure tecniche e organizzative atte ad impedire che le attrezzature di lavoro possano essere utilizzate «*per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte*» (art. 71, 3° comma, d.lgs. n. 81/2008), nonché far sì che per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione ed un addestramento adeguati in rapporto alla sicurezza, prospettando anche i pericoli derivanti da prevedibili situazioni anormali di impiego (art. 73, 1° comma). L'obbligo di tener conto del prevedibile uso scorretto delle attrezzature di lavoro è posto anche a carico dei progettisti, dei fabbricanti e dei fornitori, ai sensi degli articoli 22 e 23, d.lgs. n. 81/2008.

È da segnalare che in caso di infortunio sul lavoro occorso su una macchina portatrice di vizi agevolmente percepibili, la marcatura «Ce» apposta sulla macchina non esonera da responsabilità, stante la sua natura autocertificatoria, chi la produce o mette in vendita senza il rispetto delle norme antinfortunistiche, né esonera il datore di lavoro acquirente in ragione dell'accertata non conformità della macchina ai previsti requisiti di sicurezza (si veda, tra le altre, Cassazione penale, 30 settembre 2008, in causa Vigilardi e altro).

Il comportamento negligente o imprudente del lavoratore potrà d'altro lato determinare, in proporzione alla sua gravità, una riduzione dell'entità del risarcimento dei danni, ma non solleva dalle proprie responsabilità i soggetti aziendali (Cassazione, 17 aprile 2004, n. 7328).

I profili di responsabilità delle condotte dei lavoratori tenute in violazione

degli obblighi di legge non potranno dunque far venire meno, tranne che nelle ipotesi richiamate, il principio, della concorrente responsabilità del datore di lavoro .

garanzia
del datore
di lavoro

Al riguardo si può in particolare richiamare quanto stabilito dall'art. 18, 1° comma, lett. f), secondo cui datore di lavoro (e dirigenti) devono «*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 individuale messi a loro disposizione*».

La valorizzazione del ruolo del lavoratore non è infatti di per sé sufficiente ad esonerare chi, come il datore di lavoro, rimane pur sempre titolare di una posizione di *garanzia* nei confronti dei propri dipendenti, e ha l'obbligo di tutelarli anche nei confronti dei rischi, prevedibili, dovuti alla loro stessa imprudenza.

6. 2. Informazione e formazione dei lavoratori

La disciplina contenuta nel Testo Unico prevede dunque la fattiva collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In tale contesto, per garantire un più elevato livello di protezione, essenziali appaiono in particolare l'informazione e la formazione.

Mentre per quanto riguarda l'informazione l'art. 36, del d.lgs. n. 81/2008 non sembra apportare sostanziali novità rispetto a quanto già previsto dal d.lgs. n. 626/1994, ben più ampia è la portata dell'art. 37, relativo alla formazione.

Si opera peraltro un opportuno distinguo tra formazione, informazione e addestramento.

definizioni

Per *formazione* si intende il «*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, 1° comma, lett. aa);

L'*informazione* è invece definita come il «*complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro*» (art. 2, 1° comma, lett. bb);

L'*addestramento* è infine configurato come il «*complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro*» (art. 2, 1° comma, lett. cc).

Si può dunque ritenere che la formazione sia preminentemente incentrata sull'area delle competenze, da acquisire tramite un processo di apprendimento consapevole, l'informazione sull'area delle conoscenze,

mentre l'addestramento attenga ad un profilo più operativo, di istruzione pratica circa il corretto uso delle attrezzature e delle procedure di lavoro . Dell'informazione dei lavoratori si occupa nello specifico l'art. 36 del d.lgs. n. 81/2008.

Il datore di lavoro è tenuto in primo luogo ad assicurare, anche tramite i suoi collaboratori, a «ciascun lavoratore», compresi quelli a domicilio , una «adeguata» informazione sia di carattere generale che particolare in relazione all'attività svolta.

Per quanto riguarda l'informazione particolare questa concerne: i rischi specifici a cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (2° comma).

contenuto
della
informazione

Di particolare rilievo è la previsione secondo la quale «*il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze*». Qualora poi si tratti di lavoratori immigrati occorre una «*previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo*» (4° comma). È necessario infatti assicurare la piena efficacia dell'attività informativa, che altrimenti risulterebbe del tutto vana (con la conseguenza che il relativo obbligo potrebbe ritenersi non adempiuto).

L'informazione va dunque rapportata al soggetto che ne è destinatario. Il fatto che si usi il termine «*ciascun lavoratore*» e non «*lavoratori*», come in passato, esclude che tale obbligo possa dirsi adempiuto solo per vie generali e una volta per tutte, mediante ad esempio la mera predisposizione di cartelli che facciano divieto di operare sulle macchine in movimento. Più probabile è che occorranو molteplici mezzi di informazione (ad esempio avvisi specifici, distribuzione di opuscoli facilmente comprensibili dal lavoratore, proiezioni di audiovisivi, riunioni illustrative per reparto). Ciò che importa è che siano scelti gli strumenti più adatti per giungere con efficacia a ciascun lavoratore o a specifici gruppi di lavoratori. Non sufficiente ad adempiere l'obbligo in questione è dunque la prassi, ampiamente diffusa, della mera consegna al lavoratore di manuali o libretti d'uso (previa controfirma) circa i rischi connessi all'attività lavorativa, dal momento che la norma in esame impone al datore di lavoro un vero e proprio dovere di «*risultato*», cioè di verifica e controllo, se l'informazione (e la formazione) impartita al lavoratore sia andata o no a destinazione (si veda al riguardo Cassazione penale 7 dicembre 2000, in causa Fornaciari). L'adeguatezza dell'informazione, oltre ai soggetti destinatari, va peraltro commisurata ai rischi esistenti. Solo a seguito di una corretta valutazione dei rischi si potrà infatti assicurare una informazione adeguata. Ne deriva anche il carattere dinamico dell'informazione e formazione in relazione

all'evoluzione dei rischi (come ben precisa l'art. 37, 6° comma).

Più ampiamente è da dire che «*il datore di lavoro o il “direttore della sicurezza del lavoro” debbono avere la cultura, la forma mentis del garante di un bene prezioso qual è certamente l'integrità del lavoratore; ed è da questa doverosa cultura che deve scaturire il dovere di educare il lavoratore a far uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di essere pedanti che il lavoratore abbia appreso la lezione e abbia imparato a seguirla*» (così Cassazione penale, 3 giugno 1995, in causa Grassi, in un caso di condanna per omicidio colposo, aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche, di un direttore tecnico di un consorzio di bonifica in relazione alla morte, per caduta nella vasca dei liquami di un impianto di depurazione, di tre operai e per l'intossicazione di altri tre intervenuti in loro soccorso. Sul punto si rileva che gli operai erano sempre stati abbandonati a se stessi seguendo la pericolosa *prassi* di lavorare senza un'attrezzatura specifica e dei rischi derivanti dal lavorare nella vasca erano stati informati tramite la consegna di un manuale che risultava essere stato *solo sfogliato*).

la
formazione

Della formazione dei lavoratori, nel quadro di un'estensione delle attività formative per tutti i soggetti che a vario titolo intervengono nel sistema di prevenzione aziendale, si occupa in particolare l'art. 37, del d.lgs. n. 81/2008. Si è d'altro lato evidenziato come la partecipazione ai programmi di formazione e di addestramento, oltre che un diritto, rappresenti anche un obbligo per lo stesso lavoratore.

Accordo
tato/Regio
ni 21/12/11

Il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore, compresi i lavoratori a domicilio, una formazione «*sufficiente ed adeguata*» in materia di salute e sicurezza, tenuto conto delle conoscenze linguistiche, in relazione preminentemente alle mansioni da espletare ed ai rischi specifici (art. 37, 1° e 3° comma). La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dei lavoratori sono precisati nell' Accordo Stato-Regioni, del 21 dicembre 2011. Accanto ad una formazione di carattere generale, della durata minima di quattro ore, per tutti i settori di attività, che può essere erogata anche in modalità *e-learning*, si prevede una formazione specifica variabile di quattro, otto, dodici ore, secondo la macrocategoria di rischio in cui ricade l'azienda (rispettivamente basso, medio, alto), in base alla classificazione Ateco dei settori, di cui all'Allegato 2. Si ripropone dunque l'indicazione seguita per la formazione degli addetti e responsabili dei servizi di prevenzione e protezione (modulo B), di cui l'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006.

La formazione e, ove previsto l'addestramento specifico sul luogo di lavoro da parte di «*persona esperta*», devono avvenire al momento della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi (art. 37, 4° e 5°

comma). La formazione deve inoltre *«essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi»* (art. 37, 6° comma).

Il parametro della sufficienza e adeguatezza della formazione va rapportato alle mansioni svolte da ciascun lavoratore. Ciò significa che occorre privilegiare, più che la formazione d'aula, la formazione *sul campo*, ossia sul posto di lavoro, in quanto maggiormente aderente ai fattori di rischio realmente esistenti. Possono essere utilizzati quali strumenti idonei al riguardo: esercitazioni per l'uso di sistemi e procedure di sicurezza; la predisposizione e verifica di schede di controllo di macchine e impianti; simulazioni di intervento in caso di emergenza, ecc. La formazione peraltro non può ridursi a mera informazione, richiedendo processi comunicativi interattivi ed una verifica della presa di coscienza e del comportamento conseguente a quanto appreso.

Formazione
e addestra-
mento

La formazione non va d'altro lato confusa con l'addestramento, nel caso ad esempio si renda necessario istruire i lavoratori sull'uso di particolari attrezzature o procedimenti, mirando essa più ampiamente a favorire un'acquisizione di conoscenze e competenze tali da determinare un cambiamento consapevole dei propri comportamenti.

Accanto a quella dei lavoratori e dei loro rappresentanti, indispensabile appare del resto la formazione dei quadri aziendali, oltre naturalmente a quella dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione, dal momento che, senza il coinvolgimento di tali soggetti, la disciplina in questione avrebbe scarse possibilità di essere applicata. In tal senso sono orientate numerose disposizioni dell'art. 37, che estendono gli obblighi formativi e di aggiornamento ai dirigenti ed ai preposti (7° comma), ai lavoratori incaricati della gestione delle emergenze (9° comma) e, come facoltà, ai lavoratori autonomi ed ai componenti dell'impresa familiare (8° comma).

La formazione dei lavoratori (così come quella dei Rls) deve inoltre avvenire *«durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori»* (art. 37, 12° comma). Ne consegue che se, come talora accaduto, essa è tenuta, pur parzialmente, oltre il normale orario di lavoro, anche in applicazione del principio generale di cui all'art. 15, 2° comma, d.lgs. n. 81, secondo il quale *«le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori»*, si dovrà provvedere a retribuire l'ulteriore impegno richiesto.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento dell'attività formativa dovranno essere registrate nel libretto formativo del cittadino (di cui all'art. 2, 1° comma, lett. i), d.lgs. n. 276/2003), se concretamente disponibile. Ciò ai fini della programmazione dell'attività formativa futura nonché della attestazione, nei confronti degli organi di vigilanza, dell'assolvimento degli obblighi formativi (art. 37, 14° comma).

6. 3. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Sistema di rappresentanza, partecipazione, contrattazione collettiva

Il Testo Unico, nell'ottica di un modello partecipato di prevenzione, valorizza il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori in materia (Rls), da un lato attraverso la garanzia di una figura certa di riferimento (*aziendale o territoriale/di sito produttivo*) per ogni realtà lavorativa, dall'altro rafforzandone le attribuzioni. Di rilievo è anche l'implementazione delle conoscenze e delle competenze attraverso la formazione.

Si tratta dunque del rilancio della *filosofia partecipativa*, propria della normativa comunitaria, di cui la disciplina italiana costituisce attuazione.

filosofia
partecipativa

D'altro lato le tre forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (*aziendale/territoriale/di sito produttivo*), con caratteristiche assai diverse tra loro, trovano un comune denominatore nella definizione generale di cui all'art. 2, 1° comma, lett. i), che individua il *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* nella «*persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*». Ne emerge la figura di una rappresentanza specializzata, esponente di quell'interesse collettivo alla sicurezza che si caratterizza come interesse comune ad una pluralità di soggetti che si trovano ad operare in uno stesso ambiente di lavoro, con una specificità costitutiva e funzionale che la distingue sia dalle altre figure del sistema di prevenzione aziendale (la incompatibilità con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione è ora esplicita; si veda in tal senso l'art. 50, 7° comma) sia dalle stesse rappresentanze sindacali, di cui peraltro può far parte (ad eccezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, art. 48, 8° comma).

Occorre interrogarsi sulle cause del mancato decollo dell'approccio partecipativo nella nostra esperienza nazionale. Accanto alle resistenze culturali di parte del mondo datoriale, pur presenti, con un'attenzione prevalente agli adempimenti burocratici e formali della normativa in esame, sul versante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori gli ostacoli allo sviluppo del modello partecipativo sono da individuare, più che in un'opposizione di stampo ideologico, propria di posizioni minoritarie, principalmente nella scarsa diffusione di esperienze/competenze/strumenti per la sua implementazione. Il problema dunque è di merito, non sul *se* ma sul *come* dare seguito alla scelta partecipativa, sia a livello aziendale che territoriale.

Il Testo Unico riconosce ampiamente il ruolo della regolazione pattizia in merito alle diverse forme di rappresentanza, a partire dalla scelta delle modalità costitutive (elezione/designazione).

La disciplina concernente il sistema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene peraltro ad impattare su nodi teorici rilevanti quali in particolare il carattere legale-necessario oppure privatistico-volontario di tale forma di rappresentanza ed il rapporto tra rappresentanze specifiche per la sicurezza e rappresentanze sindacali.

Rls
e
Rsu

Su tale ultima questione le intese applicative, nonostante alcune eccezioni (si veda ad esempio il componente aggiuntivo alle rappresentanze sindacali unitarie previsto per le aziende che occupano tra i 201 e i 300 dipendenti, al fine di evitare una completa sovrapposizione tra le due forme di rappresentanza; accordo Confindustria, 22 giugno 1995, parte I, punto 1. 2), hanno ribadito il modello classico di «*canale unico*» di rappresentanza, tipico del nostro sistema di relazioni industriali, rispetto ad un sistema di «*doppio canale*», caldeggiato invece da buona parte della dottrina, distinto tra una rappresentanza sindacale con competenza generale e poteri contrattuali e una rappresentanza con competenze specialistiche, espressione della comunità aziendale. L'attività in materia di salute e sicurezza è del resto strettamente connessa a quella contrattuale, pena il rischio di creare organismi paralleli di rappresentanza, in possibile competizione tra loro, con la conseguenza di indebolire le iniziative di tutela.

Le forme di rappresentanza dei lavoratori: in particolare il rappresentante territoriale

Il sistema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si articola, come detto, non solo a livello aziendale, ma anche a livello territoriale e di sito produttivo (circa il numero minimo dei Rls, art. 47, 7° comma, pur risultando la disciplina apparentemente analoga a quella previgente: 1 rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; 3 da 201 a 1000; 6 oltre i 1000, salvo migliori previsioni collettive, è da sottolineare come il riferimento sia ora alla più ampia nozione di «*lavoratori*» rispetto a quella di «*dipendenti*», di cui al d.lgs. n. 626/1994). Con previsione fortemente innovativa si stabilisce che qualora non si proceda alla elezione del Rls in azienda, che costituisce l'unità di base da privilegiare, le funzioni sono esercitate dal rappresentante territoriale o di sito produttivo (salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). Il carattere *suppletivo* del Rlst opera in tutti i casi in cui a livello aziendale non sia stato eletto o designato un rappresentante; non solo dunque per le imprese fino a 15 dipendenti, come in base al dlgs n. 626/1994, ma anche per quelle oltre tale soglia. La previsione mira a garantire una figura certa di riferimento per ogni realtà lavorativa. Non dovrebbero pertanto più sussistere vuoti nel sistema di rappresentanza.

carattere
suppletivo
del Rlst

poteri
del Rlst

Al Rlst è garantito l'accesso ai luoghi di lavoro secondo le modalità ed i termini di preavviso individuati dalla disciplina collettiva nazionale, avendo in caso di impedimento prioritario riferimento negli organismi paritetici.

Gli organismi paritetici sono chiamati a svolgere funzioni di anagrafe dei rappresentanti territoriali dovendo *comunicare* il loro nominativo alle aziende ed ai lavoratori interessati (in mancanza vi provvede il Fondo di cui all'art. 52), nonché agli organi di vigilanza territorialmente competenti ed all'Inail.

Significative novità riguardano la formazione del Rlst, per le cui modalità, durata e contenuti specifici si rinvia alla contrattazione collettiva «*secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale*» (art. 48, 7° comma). La previsione, specie se letta in connessione con l'affermata incompatibilità con l'esercizio delle funzioni di rappresentante sindacale, denota l'attenzione del legislatore per la professionalità di tale figura, stante i più gravosi compiti ad essa attribuiti.

Un ruolo decisivo è poi affidato agli accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, per l'individuazione di settori ed attività, ulteriori all'edilizia, in cui siano già operanti sistemi di rappresentanza o di pariteticità coerenti con il modello delineato dalla riforma, legittimando così l'esonero delle aziende aderenti dal pagamento al Fondo di cui all'art. 52.

Più in generale alla disciplina collettiva (nazionale) è affidata la soluzione di numerosi profili di criticità relativi alla figura del Rlst (possibile conflittualità tra sindacati; effettiva capacità rappresentativa; carichi di lavoro, con particolare riguardo al numero ed alle tipologie di imprese assegnate; accesso ai luoghi di lavoro; raccordo con gli organismi paritetici).

settore
artigiano

Particolarmente rafforzata appare la figura del Rlst nell'Accordo interconfederale per il settore artigiano, definitivamente siglato il 13 settembre 2011. Si dispone, tra l'altro, l'attribuzione di una quota, pari allo 0,15% dell'importo complessivo annuo che le imprese sono tenute a versare alla bilateralità (18,75 euro annui per lavoratore), per il sostegno alla rappresentanza territoriale per la salute e sicurezza sul lavoro e per la formazione specifica in materia. Tutto l'impianto si muove peraltro nella prospettiva di un rilancio della pariteticità, nelle sue diverse articolazioni, a partire dal livello regionale.

Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La logica partecipativa caratterizza anche le più ampie prerogative

riconosciute al Rls dall'art. 50, del Testo Unico.

Si tratta di una partecipazione che si esprime principalmente nella consultazione, attraverso pareri obbligatori ma non vincolanti per il datore di lavoro, che non vengono dunque ad intaccare la distinzione dei ruoli e delle responsabilità aziendali. D'altro lato il Rls può richiedere l'intervento delle autorità competenti qualora ritenga che le misure adottate in sede aziendale non siano sufficienti a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro.

Le attribuzioni e le tutele elencate nell'art. 50 valgono per il Rls in generale, e dunque non solo per quello aziendale ma anche territoriale o di sito produttivo, qualora operi in via suppletiva. Disposizioni specifiche regolano il diritto di accesso del solo rappresentante territoriale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandata la determinazione delle «*modalità per l'esercizio delle funzioni*», fermo restando la possibilità per l'autonomia collettiva, di qualsiasi livello, di stabilire clausole integrative e migliorative rispetto a quanto disposto per legge.

Tra le prerogative del Rls sono da segnalare:

principali
prerogative

– la prevista consultazione, oltre che sulla valutazione dei rischi, sulla designazione del Rsp, degli addetti alle emergenze e la nomina del medico competente nonché in merito all'organizzazione della formazione per le diverse figure considerate nell'art.37 (lavoratori, preposti, dirigenti, addetti alle emergenze, rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza) (1° comma, lett. *b, c, d*);

– la possibilità di far ricorso alle autorità competenti anche riguardo alle misure di prevenzione e protezione adottate dai dirigenti, e non solo dal datore di lavoro, qualora si ritengano inadeguate ai fini della sicurezza (1° comma, lett. *o*);

– il diritto di disporre, oltre che dei mezzi, degli *spazi* necessari per l'esercizio delle sue funzioni (anche tramite l'accesso ai dati relativi agli infortuni sul lavoro contenuti in applicazioni informatiche).

In merito alle attribuzioni del Rls di particolare significato è la facoltà di richiedere copia del documento di valutazione dei rischi e di quello di valutazione dei rischi da interferenze delle lavorazioni, in caso di contratto di appalto o di opera (si veda il paragrafo successivo).

Il Rls è d'altro lato tenuto al rispetto della *privacy*, di cui al d.lgs. n. 196/2003, e del segreto industriale nonché dei processi lavorativi in relazione a quanto sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

In particolare la consultazione e la consegna del documento di valutazione dei rischi

Tra le questioni particolarmente controverse sul piano applicativo pare utile

soffermarsi sulle prerogative del Rls in merito alla valutazione dei rischi, alla luce delle modifiche nel frattempo intervenute.

In merito alla consultazione del Rls in ordine alla valutazione dei rischi è innanzitutto da precisare che il modello delineato dal decreto n. 81, come già nel decreto n. 626, prevede il coinvolgimento di tale figura fin dal momento di avvio della procedura.

Ai sensi infatti dell'art. 29, 2° comma. , il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi ed elabora il relativo documento «*previa consultazione*» del Rls. Il carattere «*preventivo*» e «*tempestivo*» della consultazione in ordine, tra l'altro, alla valutazione dei rischi è ribadito dall'art. 50, 1° comma, lett. *b*). Al riguardo è da notare come invece, nella maggior parte dei casi, la partecipazione del Rls, quando vi sia stata, abbia principalmente avuto riguardo all'atto finale, al documento di valutazione dei rischi, piuttosto che alla sua elaborazione, come richiesto dalla normativa.

Il profilo partecipativo della valutazione dei rischi, mediante, tra l'altro, il contributo fattivo del Rls, è richiamato anche quale alternativa alle usuali procedure (ad esempio la ratifica da parte di un notaio o l'utilizzo di un sistema di posta certificata) per conferire al documento di valutazione dei rischi data certa.

diritto di ricevere copia del dvr

Rilevante novità è l'esplicita affermazione del diritto del Rls di ricevere, su richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi per l'espletamento della sua funzione, a cui si può aggiungere il diritto dei Rls, rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su richiesta, di ricevere copia del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze. La previsione viene a risolvere la questione assai dibattuta sul piano applicativo se il documento inerente la valutazione dei rischi dovesse essere materialmente consegnato o fosse invece solo accessibile al Rls per la sua consultazione.

Ci si è altresì domandati se sia possibile per il Rls portare il documento fuori dai locali aziendali, in modo da poter disporre di maggior tempo per la lettura ed eventualmente farsi assistere da un esperto esterno. Se da un lato il diritto in esame non è soggetto a limitazioni (se non quelle del rispetto della *privacy* e del segreto industriale) dall'altro si tratta pur sempre di un documento aziendale, da custodire (l'originale) presso l'unità produttiva alla quale la valutazione dei rischi si riferisce. La questione si pone con particolare riguardo per il rappresentante territoriale, riferimento esterno per un determinato numero di imprese. Sul punto le modifiche apportate dal d.lg. n. 106/2009 prevedono la possibilità, da parte del datore di lavoro e dei dirigenti, di consegnare al Rls, su sua richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi «*anche su supporto informatico*», richiamando in tal senso l'art. 53, 5° comma, del d.lg. n. 81/2008, documento peraltro consultabile esclusivamente in azienda.

Se finalità della norma è quella di consentire un esame approfondito, da

parte del Rls, del documento di maggior rilievo ai fini prevenzionali, la disposizione può ritenersi funzionale solo se, fermo restando la salvaguardia del segreto industriale, da un lato si garantisce al rappresentante il tempo necessario per la consultazione (non computabile nei permessi retribuiti, secondo quanto già dispone la disciplina pattizia) ed al contempo gli si consente di avvalersi di figure professionali specializzate per assisterlo in tale attività.

Sul punto è da segnalare, in particolare, quanto stabilito da Tribunale di Milano, 29 gennaio 2010 (inedita). Il Tribunale, confermando il decreto ingiuntivo con il quale era stato ordinato al datore di lavoro di consegnare immediatamente al Rls il documento di valutazione dei rischi, ritiene, in premessa, che le modifiche apportate dal d.lg. n.106/2009 non abbiano limitato le prerogative del Rls, non avendo inciso sul diritto di consultazione bensì solo sulle modalità della stessa, escludendola al di fuori degli spazi aziendali. Il riconosciuto diritto del Rls di avere copia del dvr, ed il correlato obbligo di consegna in capo al datore di lavoro, implica peraltro *“la materiale disponibilità”* del documento da parte del Rls, con ricezione dello stesso; ricezione che può avvenire sia in forma cartacea che su supporto informatico. *“Ma a tale proposito – aggiunge il Tribunale- proprio in quanto si tratta di una possibilità alternativa, questa non può che essere rimessa alla scelta del Rls il quale certamente ha diritto di richiedere in quale forma preferisce consultare il documento stesso....”*.

Il diritto di accesso

Il diritto del Rls di *«accede(re) ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni»* è stabilito in via generale dall’art. 50, 1° comma , lett. a), del d.lg. n. 81/2008; una disciplina specifica è poi dettata per l’accesso ai luoghi di lavoro del rappresentante territoriale (art. 48, 4° e 5° comma).

Sul diritto di accesso ai luoghi di lavoro ai fini del controllo delle misure di sicurezza si può richiamare quanto elaborato da dottrina e giurisprudenza in riferimento alla prima parte dell’art. 9, dello Statuto dei lavoratori. Tale diritto, da configurarsi come diritto potestativo, non è subordinato al preventivo assenso del datore di lavoro e, in mancanza di vincoli procedurali stabiliti dalla contrattazione collettiva, incontra i soli limiti posti dall’ordinamento per impedire forme illegittime di esercizio dello stesso.

Il *«rispetto delle esigenze produttive»*, contemplato dalla disciplina collettiva, non può del resto tradursi in una formula astratta dietro la quale possa trincerarsi il datore di lavoro per ostacolare l’attività del Rls, dovendo egli dimostrare l’esistenza di tali esigenze.

La regolamentazione collettiva prevede peraltro la *«segnalazione preventiva»* delle visite che si intendono effettuare. Più in generale è da

esercizio
del diritto

dire che l'utilizzo dei permessi da parte del Rls deve comunque essere comunicato alla direzione aziendale con un preavviso che, là dove non espressamente indicato dalla contrattazione collettiva, è da ritenersi stabilito in 24 ore, in analogia a quanto previsto dall'art. 23, ultimo comma, dello Statuto dei Lavoratori, per i permessi sindacali retribuiti. La presenza del datore di lavoro, o di chi per esso, alle operazioni di controllo, ammessa là dove non si traduca in un impedimento, trova riscontro nella disciplina contrattuale.

L'accesso ai luoghi di lavoro del Rlst deve avvenire, ai sensi dell'art. 48, 4° comma, «*nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso*» individuati dalla disciplina collettiva nazionale, interconfederale o di categoria (l'Accordo interconfederale per il settore artigiano, definitivamente siglato il 13 settembre 2011, stabilisce che i «*Rlst predispongono un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Opta –Organismi paritetici territoriali artigiano- almeno 30 gg. prima della sua attuazione e relazionano periodicamente sull'attività svolta...*»).

Peraltro «*il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave*», garantendosi in tale ipotesi l'accesso immediato del Rlst ai luoghi di lavoro solo «*previa segnalazione*» all'organismo paritetico, da intendersi dunque come mera informativa e non come richiesta di autorizzazione all'accesso. «*Ove l'azienda impedisca l'accesso – nel rispetto delle modalità indicate – al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente*», al fine di rimuovere l'impedimento. Trova dunque conferma il ruolo di garanzia delle sedi bilaterali circa l'effettivo esercizio delle attribuzioni del Rlst, anche per il fatto di essere, tra l'altro, prima istanza di riferimento in merito a controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza.

Oltre ai luoghi di lavoro il Rls, per l'espletamento della sua funzione ha tra l'altro diritto di accesso ai dati relativi agli infortuni sul lavoro, di cui all'art. 18, 1° comma, lett. r), contenuti in applicazioni informatiche (obbligo che sostituisce quello della tenuta del registro infortuni), nonché ai documenti aziendali relativi a specifici agenti di rischio.

Rls e condotta antisindacale

Al Rls è riconosciuto inoltre, come già nell'ambito del d.lg. n. 626/1994, un potere di *iniziativa* circa l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione, formula che riproduce quasi letteralmente quanto disposto nella seconda parte dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori; di *proposta* in merito all'attività di prevenzione; di *partecipazione* alla riunione periodica di cui all'art. 35, che rappresenta la sede per così dire

responsabilità
del Rls

«istituzionale» di partecipazione sul luogo di lavoro. D'altro lato egli ha anche il dovere di *avvertire* il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo incarico (art. 50, 1° comma, lett. *n*), previsione che acquista un certo rilievo ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità. Sul punto è da segnalare come le funzioni del Rls non possono essere assimilate o confuse con quelle del preposto, chiamato a svolgere un ruolo di sorveglianza circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori. Il d.lg. n. 81/2008, opportunamente, non pone sanzioni penali a carico del Rls sia per non scoraggiare l'assunzione di tale incarico sia perchè perfino la consultazione, che rappresenta la forma più avanzata di partecipazione prevista, implica, comunque, che la decisione finale, e quindi la relativa responsabilità, spetti al datore di lavoro. La giurisprudenza ha escluso che colui che sia stato individuato come rappresentante per la sicurezza debba rispondere *in quanto tale* delle misure preventive da adottare (in tal senso Cassazione penale, 23 maggio 2001, in causa Cinquia). Resta peraltro al di fuori della responsabilità prevenzionale l'eventuale corresponsabilità, come qualsiasi altro soggetto, per colpa, in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Rls e Asl

Al Rls è inoltre conferita, come accennato, ai sensi della lett. *o*), dell'art. 50, 1° comma, la facoltà di *«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»*. La formulazione è così ampia da poter comprendere, oltre al ricorso alla Asl e all'Ispettorato del lavoro, anche quello in sede giudiziaria al fine di una corretta applicazione delle misure di sicurezza. D'altro lato le segnalazioni e denunce del Rls circa il mancato rispetto delle misure protettive possono costituire elementi di aggravio dei profili di responsabilità del datore di lavoro. Al riguardo è da rilevare la fondamentale diversità tra la tutela sostanziale perseguita dalla disposizione in esame, concernente la concreta adozione delle misure preventive e protettive, e la tutela strumentale, volta a rimuovere impedimenti all'esercizio delle attribuzioni del Rls. Il piano del rispetto delle misure di prevenzione è infatti ben distinto da quello inerente le garanzie dei diritti di rappresentanza (materia demandata alla competenza degli organismi paritetici).

il tempo
necessario

Il Rls deve infine disporre del tempo necessario allo svolgimento del suo incarico senza perdita di retribuzione. Egli d'altro lato *«non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali»* (art. 50, 2° comma). Il generico rinvio alla legge

art.28
St.lav.

contenuto nella norma fa ritenere, secondo quanto avvalorato dalla giurisprudenza che si è pronunciata sulla questione, che al Rls si estendano (con il solo limite del ricorso diretto alla procedura di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori) tutte le tutele previste per le rappresentanze sindacali. *“E’ pertanto, da ritenersi antisindacale la condotta del datore di lavoro che abbia omesso, nonostante le reiterate richieste da parte del rappresentante per la sicurezza, di fornirgli i documenti e le informazioni riguardanti il piano per la sicurezza, la valutazione dei rischi, il parere del medico competente ed ogni altra comunicazione relativa ai provvedimenti che il datore di lavoro intendeva adottare ai fini dell’adeguamento dei locali di servizio...”*(Tib. Pisa, 7 marzo 2003). Un recente caso giudiziario si è occupato del diritto di critica e delle garanzie del Rls, affermando l’illegittimità del licenziamento del dipendente (nella fattispecie *macchinista*, con funzioni di Rls) per aver divulgato alla stampa notizie concernenti un incidente ferroviario e criticato pubblicamente i vertici aziendali, sempre che ciò non si risolva in un’aggressione gratuita e distruttiva dell’immagine aziendale (Trib. Roma, 26 ottobre 2009).

6. 4. Gli organismi paritetici: definizione, livelli di intervento e soggetti legittimati.

Il coinvolgimento delle parti sociali trova significativa espressione a livello territoriale negli *organismi paritetici*, le cui prerogative sono valorizzate in un’ottica promozionale e di supporto tecnico alle imprese. Si tratta di un’ulteriore sede di confronto esterno all’azienda che si affianca alla consultazione e partecipazione dei Rls sul luogo di lavoro.

definizione

Il d.lgs. n. 81/2008 definisce gli organismi paritetici quali *«organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l’elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l’assistenza alle imprese finalizzata all’attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento»* (art. 2, 1° comma, lett. *ee*). Tale definizione si ispira a quella di *ente bilaterale*, contenuta nell’art. 2, 1° comma, lett. *h*), del d.lg. n. 276/2003, attuativo della cosiddetta «legge Biagi», qualificati, con formula unificante delle funzioni, *«quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro»*, discostandosene tuttavia per il riferimento al livello nazionale ai fini della rappresentatività. Gli organismi paritetici rappresentano dunque l’istanza specialistica sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, del più ampio *genus* degli enti bilaterali, con competenza in materia di mercato del lavoro. La regola della *pariteticità*, che dovrebbe essere già propria degli enti bilaterali

organismi
paritetici
e enti
bilaterali

quali proiezione sul piano gestionale della fonte negoziale da cui traggono origine, in materia di salute e sicurezza è esplicitata fin dalla denominazione di detti organismi.

Le modalità di costituzione e le funzioni degli organismi paritetici sono specificate dalla contrattazione collettiva. Sono peraltro fatte salve le strutture bilaterali o partecipative già previste da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali. Di norma è prevista un'articolazione di tali organismi a livello nazionale, regionale e provinciale, ma non anche a livello aziendale, a differenza dell'esperienza di altri Paesi europei.

Per il lavoro pubblico gli organismi paritetici sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione, individuati dalla contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 9, del d.lgs. n. 165/2001 (come modificato dal d.lgs. n. 150/2009).

Dal momento che tra le funzioni degli organismi paritetici rientra anche quella di essere «*prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza ...*» (art. 51, comma 2) (oltre nel testo), è da ritenere che legittimate a costituire o a far parte degli organismi paritetici, per lo svolgimento dei compiti previsti dal legislatore, siano solo le associazioni sindacali, datoriali e dei prestatori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, firmatarie di accordi collettivi in materia. Tale indirizzo è stato espressamente affermato in tema di formazione (si veda la circolare del Ministero lavoro 29 luglio 2011, n. 20).

Le funzioni: a) la promozione della formazione alla sicurezza

Una prima area di intervento degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza del lavoro concerne lo «*svolgimento*» e la «*promozione*» di attività formative (art. 51, 3° comma *bis*, d.lgs. n. 81/2008).

In taluni casi gli organismi paritetici sono inclusi tra i possibili soggetti organizzatori dei percorsi formativi per le diverse figure della sicurezza (ad esempio per la formazione degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, art. 32, 4° comma; per la formazione dei dirigenti e dei preposti, art. 37, 7° comma *bis*; per la formazione dei coordinatori per la progettazione e dei coordinatori per l'esecuzione dei lavori nel settore dell'edilizia, art. 98, 2° comma).

La formazione dei lavoratori deve peraltro svolgersi in raccordo con il sistema di bilateralità presente sul territorio. Ai sensi infatti dell'art. 37, 12° comma, del d.lgs. n.81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, la formazione dei lavoratori (e quella dei loro rappresentanti) «*deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro.*». Il necessario

Accordo
Stato/Regio
ni 21/12/11

coinvolgimento degli organismi paritetici si giustifica con la finalità di operare un monitoraggio dei percorsi formativi proposti. Il tema trova particolare sviluppo applicativo nell'Accordo per la formazione dei lavoratori, sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 21 dicembre 2011. L'Accordo precisa che qualora l'obbligatoria richiesta di collaborazione del datore di lavoro *“riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici”*. Il datore di lavoro potrà invece procedere autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione in mancanza di organismi paritetici o di enti bilaterali oppure qualora la sua richiesta non riceva riscontro entro quindici giorni dall'invio. La necessaria rappresentatività degli organismi paritetici, al fine di limitare il diffondersi di soggetti scarsamente legittimati, è sottolineata dal Ministero del lavoro, con circolare n. 20, del 29 luglio 2011, in base alla quale il *“il datore di lavoro è tenuto a chiedere tale collaborazione unicamente agli organismi, costituiti da una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'azienda...”*. Tale indirizzo è ribadito nelle Linee guida applicative dell'Accordo sopra citato, del 26 giugno 2012.

Segue: b) la soluzione delle controversie

Ulteriore prerogativa degli organismi paritetici è quella di essere *«prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti»* (art. 51, 2° comma).

È da notare il legame tra modelli di relazioni industriali di tipo partecipativo, quale appunto quello delineato, e lo sviluppo di procedure per la soluzione dei conflitti.

ambito
di
intervento

L'ambito di intervento degli organismi paritetici riguarda sia le controversie relative alle prerogative dei Rls, in ordine alla applicazione dei *«diritti di rappresentanza»*, sia quelle concernenti i diritti individuali dei lavoratori in materia di *«informazione e formazione»*. La genericità della previsione si presta a spunti interpretativi di un certo interesse.

In via preliminare va accertata la reale funzione di tali organismi, se cioè sia loro attribuito un effettivo potere di conciliazione delle controversie, ed il ricorso ad essi sia condizione di procedibilità per la proposizione di un'azione giudiziaria, o se invece siano chiamati a svolgere soltanto una funzione consultiva interpretativa, priva di effetti vincolanti per le parti. Sul punto, mentre dal dato testuale del decreto non si ricavano indicazioni certe, dalle intese collettive emerge più chiaramente il ruolo di *«composizione»*

delle controversie (si veda da ultimo l'Accordo Confapi/Cgil-Cisl-Uil, del 20 settembre 2011, secondo il quale gli organismi paritetici provinciali/o di bacino svolgono funzioni di *“prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza..”*).

Altro aspetto di rilievo concerne il contenuto delle decisioni adottate dall'organismo paritetico. Gli organismi paritetici sono chiamati, come detto, a decidere in merito a *«controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza»*, previsti dalle norme vigenti. Dunque principalmente circa le attribuzioni del Rls. Ad esempio in ordine agli eventuali impedimenti frapposti dal datore di lavoro o dalle altre figure aziendali al diritto di accesso ai luoghi di lavoro, o alle prerogative del Rls in materia di consultazione, informazione e formazione. È invece dubbia, almeno sulla base del solo dettato legislativo, la possibilità di interventi nel merito delle singole questioni, ad esempio là dove si sia in presenza di opinioni divergenti tra datore di lavoro e Rls durante la stesura del documento sulla valutazione dei rischi o circa l'adozione di determinate misure (la disciplina collettiva può d'altro lato ben disporre in tal senso).

Segue: c) il supporto tecnico-organizzativo alle imprese

Le funzioni degli organismi paritetici sono compiutamente valorizzate mediante l'attribuzione di un ruolo di supporto alle imprese *«nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro»* (art. 51, 3° comma). La previsione, contempla dunque un sostegno al sistema delle imprese non solo finalizzato al rispetto dei precetti normativi, ma anche di tipo promozionale. Particolare rilievo potrà ad esempio avere l'indicazione di norme tecniche da seguire e la elaborazione e diffusione di buone prassi, rispetto alle quali esiste una competenza propria degli organismi paritetici. A tal fine, purché si disponga di personale con specifiche competenze tecniche in materia, gli organismi paritetici possono effettuare sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza. I sopralluoghi sono possibili solo con il consenso del datore di lavoro interessato non disponendo gli organismi paritetici dei poteri tipici degli organi di vigilanza pubblica. D'altro lato, pur non espressamente richiamata, non è tuttavia preclusa la facoltà per gli organismi paritetici di richiedere alle autorità ispettive controlli mirati in merito a specifiche situazioni di rischio. Quella indicata è una prospettiva volta a favorire l'adozione di misure prevenzionali e di pratiche migliorative, sul modello di quanto previsto dalla disciplina contrattuale per il settore dell'edilizia. Il d.lgs. n. 106/2009 precisa ulteriormente che dello svolgimento di tale attività e servizi di supporto al sistema delle imprese, su richiesta delle

supporto
tecnico

stesse, gli organismi paritetici rilasciano apposita attestazione, tra cui l'«*asseverazione*» dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'art. 30, del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività (art. 51, 3° comma *bis*).

assevera-
zione

Il termine utilizzato («*asseverazione*»), che pare differenziarsi da quello di «*certificazione*» per il minor connotato valutativo di rilievo pubblico, implica in ogni caso la formulazione di un giudizio di merito, che può tra l'altro avere efficacia esimente ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di cui al d.lgs. n. 231/2001. A tal fine si richiede che gli organismi paritetici siano muniti di strutture con competenze tecniche specifiche (si veda al riguardo in particolare l'Accordo interconfederale per il settore artigiano, del 13 settembre 2011).

L'attestazione rilasciata dagli organismi paritetici si configura di carattere solo indicativo, e non certo vincolante, per l'esercizio e la pianificazione dell'attività ispettiva, che potrà, se del caso, indirizzarsi prioritariamente verso settori ed imprese del tutto prive di forme di controllo sociale.

Vengono inoltre confermate le funzioni di anagrafe dei Rlst, spettando agli organismi paritetici comunicare i nominativi degli stessi alle aziende ed ai lavoratori interessati nonché agli organi di vigilanza territorialmente competenti (art. 51, 8° comma e art. 48, 6° comma). Presupposto necessario per la comunicazione è tuttavia la conosciuta presenza dei Rls in azienda. L'obbligo da parte del datore di lavoro di comunicare i nominativi dei rappresentanti di nuova nomina (in fase di prima applicazione anche di quelli già eletti o designati) è invece posto solo nei confronti dell'Inail, e per loro tramite del sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp), e non, come opportuno, anche degli organismi paritetici, ove presenti (art. 18, 1° comma, lett. *aa*).

Il sostegno ai sistemi di rappresentanza e di pariteticità.

sostegno
Rlst

A sostegno delle attività degli organismi paritetici, dei Rlst (in misura non inferiore al 50% delle disponibilità), nonché per il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese e dei lavoratori autonomi, è prevista l'istituzione di un apposito Fondo presso l'Inail (art. 52). Tale Fondo, alimentato da un contributo a carico delle aziende prive di Rls in misura pari a 2 ore annue per lavoratore, opera a favore delle realtà in cui la disciplina collettiva non preveda sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità «*migliorativi o, almeno, di pari livello*». Si rinvia agli accordi interconfederali per l'individuazione dei settori e delle attività, oltre all'edilizia, settore già strutturato in modo coerente con il modello delineato nel decreto, nei quali «*in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che*

Piccola
impresa e
artigianato

aderiscano a tali sistemi ..., non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52'' (art. 48, 3° comma). Si fanno dunque salvi quei sistemi di rappresentanza o di bilateralità già operanti per via contrattuale, ed al contempo si garantisce alle imprese di non essere tenute a pagare più volte per una medesima finalità. L'indicazione è stata recepita nell'Accordo Confapi/Cgil-Cisl-Uil, del 20 settembre 2011, che prevede l'istituzione di un apposito Fondo Sicurezza Pmi-Confapi, nonché nell'Accordo interconfederale per il settore artigiano, del 13 settembre 2011, che prevede un meccanismo automatico per il reperimento di risorse appositamente dedicate.

Questionari di verifica

Unità didattica 1

I principi costituzionali

1) Nella Costituzione italiana:

- a) Tutela della salute sul lavoro ed iniziativa economica privata sono sullo stesso piano
- b) La libertà di iniziativa economica privata prevale sulla tutela della salute sul lavoro
- c) La tutela della salute sul lavoro prevale sulla libertà di iniziativa economica privata
- d) Non ci si occupa di tutela della salute sul lavoro

2) Nella Costituzione italiana:

- a) Ai sensi dell'art. 35, 1° comma, la tutela è rivolta a tutte le forme di lavoro
- b) Ai sensi dell'art. 35, 1° comma, la tutela è rivolta in particolare al lavoro subordinato
- c) Ai sensi dell'art. 32, 1° comma, è tutelato il lavoro in tutte le sue forme ed attribuzioni
- d) Ai sensi dell'art.32, 1°comma, il lavoro autonomo è preso in particolare considerazione

3) Nella Costituzione italiana:

- a) La materia della “tutela e sicurezza del lavoro”, ai sensi dell'art. 118, rientra nella potestà legislativa esclusiva dello Stato
- b) La materia della “salute e sicurezza del lavoro”, ai sensi dell'art. 117, rientra nella potestà legislativa concorrente di Stato e Regioni
- c) La materia della “tutela e sicurezza del lavoro”, ai sensi dell'art. 117, rientra nella potestà legislativa concorrente di Stato e Regioni
- d) La materia della “salute e sicurezza del lavoro”, ai sensi dell'art. 118, rientra nella potestà legislativa esclusiva delle Regioni

4) Ripercorrendo l'evoluzione della normativa italiana in materia di salute e sicurezza del lavoro si può affermare che:

- a) Solo di recente ci si è occupati di tale tematica, tramite l'emanazione del c. d. “Testo Unico” (d.lgs. n. 106/2009 e successive modifiche ed integrazioni)
- b) La tematica, già considerata negli anni '40 in connessione con lo sviluppo industriale, ha avuto un forte impulso con l'emanazione del c. d. “Testo Unico” (d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

- c) La tematica, benché trovi importanti riferimenti normativi negli anni '50 e '70, ha avuto un forte impulso con l'emanazione del c. d. "Testo Unico" (d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)
- d) La tematica ha avuto particolare impulso negli anni '90, con il recepimento di direttive comunitarie

Unità didattica 2

Il profilo individuale: l'art. 2087 del codice civile

- 1) L'attualità dell'art. 2087 del codice civile nel quadro normativo di prevenzione è dovuta al fatto che:
 - a) I criteri ivi contenuti sono da richiamare per situazioni non sufficientemente regolate sul piano normativo
 - b) I criteri ivi contenuti sono da richiamare per ogni situazione che richieda misure di prevenzione e protezione
 - c) Non ha oggi particolare rilievo stante l'emanazione del c. d. "Testo Unico", di riordino dell'intera materia
 - d) I criteri ivi contenuti sono da applicare in modo rigoroso e tassativo

2) I criteri desumibili dall'art. 2087 c. c. sono :

- a) L'esperienza, quale riferimento "interno", collegato alla specifica organizzazione produttiva, e la tecnica, quale parametro "esterno", sulla base del quale individuare le misure che si siano già rivelate idonee, in contesti analoghi, ai fini preventivi e protettivi
- b) La particolarità del lavoro, da rapportare ai rischi che caratterizzano una determinata attività lavorativa, l'esperienza e la tecnica, quali parametri "esterni", sulla base dei quali individuare le misure che si siano già rivelate idonee, in contesti analoghi, ai fini preventivi e protettivi
- c) L'esperienza e la tecnica, che impone l'adozione di tutte le misure tecnicamente possibili ai fini preventivi e protettivi
- d) La particolarità del lavoro e la tecnica, richiedendosi al datore di lavoro una diligenza specifica nell'adottare tutte le misure "necessarie" ai fini preventivi e protettivi

3) Il nostro ordinamento in tema di prevenzione (ai sensi dell'art. 2087 del codice civile):

- a) E' basato sul principio dell'adozione di tutte le misure concretamente attuabili ai fini della sicurezza
- b) E' basato sul principio dell'adozione di tutte le misure ragionevolmente praticabili ai fini della sicurezza
- c) E' basato sul principio dell'adozione di tutte le misure tecnicamente possibili ai fini della sicurezza
- d) E' basato sul principio dell'adozione di tutte le misure tecnicamente utilizzabili in via subordinata ad una valutazione del costo economico di tali misure

4) L'autotutela del diritto alla sicurezza desumibile dall'art. 2087 del codice civile:

- a) Legittima il lavoratore a rifiutare la prestazione di lavoro in caso di violazione da parte del datore di lavoro dei suoi obblighi di sicurezza
- b) Legittima il lavoratore a rifiutare la prestazione di lavoro in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato
- c) Legittima il lavoratore a scioperare in caso di violazione da parte del datore di lavoro dei suoi obblighi di sicurezza
- d) Legittima il lavoratore a ricorrere agli organi di vigilanza in caso di violazione da parte del datore di lavoro dei suoi obblighi di sicurezza

Unità didattica 3

Il profilo collettivo: l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori

1) L'art. 9, Stat. Lav., del 1970:

- a) Attribuisce alle rappresentanze specifiche dei lavoratori per la sicurezza un diritto di controllo sull'applicazione delle misure prevenzionistiche ed un potere di promuovere nuove regolamentazioni
- b) Attribuisce alle rappresentanze specifiche dei lavoratori per la sicurezza, coincidenti con le rappresentanze sindacali, un diritto di controllo sull'applicazione delle misure prevenzionistiche ed un potere di promuovere nuove regolamentazioni
- c) Attribuisce ai lavoratori, mediante loro rappresentanze specifiche per la sicurezza, un diritto di controllo sull'applicazione delle misure prevenzionistiche ed un potere di promuovere nuove regolamentazioni
- d) Attribuisce alle rappresentanze specifiche dei lavoratori per la sicurezza un potere di contrattare in azienda le misure di prevenzione e protezione

2) L'art. 9, Stat. Lav., del 1970, in rapporto al c. d. "Testo Unico" (d. lgs. n. 81/2008):

- a) E' da ritenere implicitamente abrogato, in quanto assorbito dalla più dettagliata regolamentazione successiva
- b) E' stato espressamente abrogato ai sensi dell'art. 304, del c. d. "Testo Unico" (d. lgs. n. 81/2008)
- c) E' compatibile con la disciplina posta dal c. d. "Testo Unico" (d. lgs. n. 81/2008) e resta tuttora operante
- d) E' da ritenere abrogato perché non più richiamato dalla disciplina contrattuale

3) Le pronunce della Corte di Cassazione sull'art. 9, Stat. Lav., del 1970:

- a) Sono state numerose ed hanno riguardato, tra l'altro, la composizione (solo interna) delle rappresentanze per la sicurezza ed il carattere precettivo (immediatamente utilizzabile) della norma in esame
- b) Sono state scarse ed hanno riguardato la composizione (solo interna) delle rappresentanze per la sicurezza ed il carattere precettivo (immediatamente utilizzabile) della norma in esame
- c) Sono state scarse ed hanno riguardato la composizione (anche esterna) delle rappresentanze per la sicurezza ed il carattere programmatico (immediatamente utilizzabile) della norma in esame

d) Sono state numerose ed hanno riguardato principalmente la composizione delle rappresentanze per la sicurezza

4) La Corte di Cassazione:

- a) Riconosce da sempre la legittimità del sindacato a costituirsi parte civile nei processi penali per infortuni sul lavoro
- b) Non riconosce la legittimità del sindacato a costituirsi parte civile nei processi penali per infortuni sul lavoro, considerando la violazione delle norme di prevenzione lesive del diritto alla salute del singolo lavoratore, il quale soltanto avrebbe titolo per pretendere il risarcimento del danno
- c) Riconosce la legittimità del sindacato a costituirsi parte civile nei processi penali per infortuni sul lavoro perché in tal senso dispone espressamente il c. d. “Testo Unico”
- d) Fino ad epoca recente non ha riconosciuto la legittimità del sindacato a costituirsi parte civile nei processi penali per infortuni sul lavoro. Il Testo Unico valorizza tale indicazione.

5) L’ambiente di lavoro è stato al centro delle rivendicazioni sindacali:

- a) Degli anni ‘60
- b) Degli anni ‘70
- c) Degli anni ‘80
- d) Degli anni ‘90

Unità didattica 4

IL TESTO UNICO SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009):

A) CAMPO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI FONDAMENTALI

1) Tratto distintivo della disciplina posta dal c. d. “Testo Unico” sulla salute e sicurezza del lavoro (d. lgs. n.81/2008 e s. m. i.) è:

- a) Il rafforzamento degli obblighi e delle sanzioni poste a carico di datore di lavoro, dirigenti e preposti
- b) L’enfasi sul principio del giusto risarcimento del danno in caso di violazione degli obblighi di sicurezza
- c) Il principio del c. d. “tripartitismo” con una chiara identificazione ed integrazione dei ruoli tra i diversi soggetti coinvolti (istituzioni e parti sociali)
- d) La piena partecipazione e codecisione dei lavoratori e delle loro rappresentanze all’attuazione delle misure di sicurezza

2) La disciplina posta dal c. d. “Testo Unico” sulla salute e sicurezza del lavoro (d. lgs. n.81/2008 e s. m. i.) si applica:

- a) A tutte le aziende del settore privato
- b) A tutte le aziende industriali

- c) A tutti i settori di attività privati e pubblici
- d) Alle aziende con più di 15 lavoratori

3) Ai sensi della disciplina posta dal c. d. “Testo Unico” sulla salute e sicurezza del lavoro (d. lgs. n.81/2008 e s. m. i.) per “lavoratore” si intende:

- a) La persona che in quanto parte di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 2094 del codice civile , riceve un compenso da parte del datore di lavoro/committente
- b) La persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale
- c) La persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato
- d) La persona titolare del rapporto di lavoro con il datore di lavoro

4) L’obbligo della valutazione dei rischi, strumento fondamentale del sistema di prevenzione, riguarda:

- a) Tutti i rischi esistenti in azienda, con particolare attenzione alle condizioni specifiche dei lavoratori interessati
- b) Tutti i rischi di natura “psico-sociale”, definibili in termini di interazioni tra contenuto del lavoro, condizioni ambientali e organizzative ed esigenze/competenze dei lavoratori
- c) Tutti i rischi esistenti in azienda, connessi alla scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché alla sistemazione dei luoghi di lavoro
- d) Tutti i rischi connessi alle differenze di genere, di età ed alla provenienza da altri Paesi

5) Rispetto alla corrispondente disciplina posta dal d. lgs. n.626/1994 le novità del c. d. “ Testo Unico” in merito al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) consistono:

- a) Nella esplicitazione delle figure aziendali per la sicurezza (c. d. “organigramma di sicurezza”) e delle mansioni che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento nonché il fatto che il DVR deve avere data certa
- b) Non vi sono particolari novità, riproducendosi la disciplina già contenuta nel d. lgs. n. 626/1994
- c) Nel fatto che il DVR deve avere data certa, che può risultare anche dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte dei diversi soggetti coinvolti, ivi compreso il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- d) Nel fatto che il DVR deve essere aggiornato in occasione di modifiche del processo produttivo “significative” ai fini della salute e sicurezza del lavoro

6) L’adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione di cui all’art.30, d. lgs. n.81/2008, ha efficacia esimente rispetto:

- a) Alla responsabilità penale delle persone giuridiche

- b) Alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- c) Alla responsabilità amministrativa delle persone fisiche
- d) Alla responsabilità penale delle persone fisiche

Unità didattica 5

IL TESTO UNICO SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009):

B) I SOGGETTI COINVOLTI E LE LORO INTERAZIONI: L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DELLA PREVENZIONE

1) Ai sensi del d.lgs. n.81/2008 s.m. per “datore di lavoro” nel settore privato si intende:

- a) Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o comunque il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- b) Il soggetto titolare del rapporto di lavoro, analogamente a quanto previsto dal codice civile.
- c) Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o comunque il soggetto che ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri gestionali.
- d) Il soggetto fisico o giuridico titolare del rapporto di lavoro e con responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva

2) Il datore di lavoro, alla luce del d.lgs.n.81/2008, può delegare:

- a) Tutti gli obblighi posti a suo carico, secondo quanto disposto dall'art.16
- b) Nessun obbligo posto a suo carico, secondo quanto disposto dall'art.16, tranne che la valutazione dei rischi e la designazione del Rspg
- c) Tutti gli obblighi posti a suo carico secondo quanto disposto dall'art.16, tranne che la valutazione dei rischi e la designazione del Rspg
- d) Tutti gli obblighi posti a suo carico, secondo quanto disposto dall'art.16, tranne che la valutazione dei rischi, la designazione del Rspg e del medico competente

3) Ai sensi del d.lgs.n.81/2008 per “preposto” si intende:

- a) Il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei 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.
- b) Il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.
- c) Il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende

alla attività lavorativa , controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori, al fine di predisporre le misure di prevenzione e protezione.

- d) Il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa svolgendo un'attività di consulenza per il datore di lavoro

4) Al lavoratore a progetto si applicano le norme del Testo Unico:

- a) Quando l'attività si svolge nei luoghi di lavoro del committente
- b) Sempre
- c) Solo in particolari settori di attività (edilizia, chimica)
- d) Mai, in quanto si tratta di lavoratore autonomo

6) Nel duvri devono essere riportate/i:

- a) Da parte del datore di lavoro committente le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze delle lavorazioni
- b) Da parte del committente e dell'appaltatore, nonché degli eventuali subappaltatori, i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze delle lavorazioni
- c) Da parte del committente tutte le informazioni necessarie sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro in cui si va ad operare
- d) Da parte del datore di lavoro committente e dell' appaltatore, nonché degli eventuali subappaltatori, le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi derivanti dalle lavorazioni

7) Il Servizio di prevenzione e protezione:

- a) Deve essere istituito in ogni caso all'interno dell'azienda
- b) Può essere istituito all'interno dell'azienda oppure facendo ricorso a servizi esterni, salvo casi particolari in cui deve essere necessariamente interno
- c) Può essere istituito all'interno dell'azienda o facendo ricorso a servizi esterni
- d) Può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per le aziende fino a 10 lavoratori

8) Quelli del RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione Protezione) sono compiti:

- a) Di studio e di analisi che evidenziano il carattere tecnico di tale figura, priva di ogni responsabilità penale
- b) Operativi che ne evidenziano il carattere di collaboratore del datore di lavoro, con responsabilità e sanzioni in caso di violazione della normativa di prevenzione
- c) Attuativi delle misure di sicurezza, di cui rimane comunque responsabile il solo datore di lavoro
- d) Di studio e di analisi che tuttavia non escludono una sua responsabilità sul piano penale generale in caso di infortunio

9) L'attività del medico competente:

- a) Responsabile della sorveglianza sanitaria dei lavoratori può essere esercitata solo da chi, in possesso di determinati titoli e requisiti, operi come dipendente di una struttura pubblica. Tale attività è obbligatoria in via generale
- b) Responsabile della sorveglianza sanitaria dei lavoratori può essere esercitata solo da chi, in possesso di determinati titoli e requisiti, operi come: dipendente o

- collaboratore di una struttura esterna privata o pubblica; libero professionista; dipendente del datore di lavoro. Tale attività è non obbligatoria in via generale
- c) Responsabile della vigilanza può essere esercitata solo da chi, in possesso di determinati titoli e requisiti, operi come: dipendente o collaboratore di una struttura pubblica; libero professionista; dipendente del datore di lavoro. Tale attività è non obbligatoria in via generale
 - d) Responsabile della sorveglianza sanitaria dei lavoratori può essere esercitata solo da chi, in possesso di determinati titoli e requisiti, operi come: dipendente o collaboratore di una struttura esterna privata o pubblica, qualora non espliciti attività ispettiva; libero professionista; dipendente del datore di lavoro. Tale attività è non obbligatoria in via generale

10) Gli addetti alle emergenze:

- a) Si occupano di prevenzione incendi, primo soccorso e di evacuazione dei lavoratori. Contrariamente agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione devono essere necessariamente interni all'azienda. Solo per giustificato motivo possono rifiutare la designazione
- b) Si occupano di prevenzione incendi, primo soccorso e di evacuazione dei lavoratori. Come gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione possono essere sia interni che esterni all'azienda.
- c) Si occupano di prevenzione incendi, pronto soccorso e di valutazione dei rischi da interferenze. Contrariamente agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione devono essere necessariamente interni all'azienda. Non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione
- d) Si occupano di prevenzione incendi, primo soccorso, di evacuazione dei lavoratori, nonché di elaborare il "piano di emergenza", parte integrante del DVR. Contrariamente agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione devono essere necessariamente interni all'azienda. Non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione

Unità didattica 6

IL TESTO UNICO SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009):

C) I SOGGETTI COINVOLTI E LE LORO INTERAZIONI: LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E DELLE LORO RAPPRESENTANZE

1) Novità del Testo Unico è quella di:

- a) Prevedere obblighi a carico dei lavoratori subordinati, soggetti al potere disciplinare del datore di lavoro
- b) Prevedere obblighi a carico dei lavoratori autonomi. Quest'ultimi sono tenuti a utilizzare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale in modo conforme a quanto stabilito dal Titolo III, nonché a munirsi di apposita tessera di riconoscimento qualora operino in regime di appalto o subappalto

- c) Prevedere obblighi a carico dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi, soggetti al potere disciplinare del datore di lavoro. Quest'ultimi sono tenuti a utilizzare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale in modo conforme a quanto stabilito dal Titolo III, nonché a munirsi di apposita tessera di riconoscimento qualora operino in regime di appalto o subappalto
- d) Prevedere obblighi a carico dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi. Quest'ultimi sono tenuti a utilizzare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale in modo conforme a quanto stabilito dal Titolo II, nonché a munirsi di apposita tessera di riconoscimento qualora operino in regime di appalto o subappalto

2) Le sanzioni a carico del lavoratore si applicano:

- a) Qualora non si sia preso cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni
- b) In caso di comportamento doloso del lavoratore
- c) In caso di mancato adempimento degli obblighi di cui è destinatario, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro
- d) Qualora il lavoratore sia stato ripetutamente avvisato circa le conseguenze del mancato adempimento degli obblighi a suo carico

3) Ai sensi del d.lgs.n.81/2008 s.m. per “formazione” si intende:

- a) «formazione»: azione educativa attraverso la quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema aziendale di prevenzione e protezione aziendale notizie utili all'acquisizione di conoscenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- b) «formazione»: procedura attraverso la quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti dell'azienda di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- c) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- d) «formazione»: percorso formativo attraverso il quale far apprendere i lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale le capacità utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

4) In base all' Accordo Stato-Regioni, del 21 dicembre 2011 sulla formazione dei lavoratori:

- a) E' prevista una formazione di carattere generale per tutti i settori di attività di almeno 8 ore, che può essere erogata anche in modalità e-learning, nonché una formazione specifica di ulteriori 8 ore
- b) E' prevista una formazione di carattere generale per tutti i settori di attività di almeno 4 ore, che può essere erogata anche in modalità e-learning, nonché una

formazione specifica variabile di 4, 8, 12 ore a seconda dei profili di rischio dell'azienda

- c) E' prevista una formazione di carattere generale per tutti i settori di attività di almeno 4 ore, nonché una formazione specifica variabile di 8, 12, 16 ore a seconda dei profili di rischio dell'azienda, che può essere erogata anche in modalità e learning
- d) E' prevista una formazione di carattere generale per tutti i settori di attività di almeno 4 ore, nonché una formazione specifica variabile di 4, 8, 12 ore a seconda dei profili di rischio dell'azienda, che può essere erogata anche in modalità e learning

5) Il sistema di rappresentanza, di cui al d.lgs.81/08 s.m., prevede che qualora i lavoratori, di un'azienda di 18 dipendenti, non procedano all'elezione/designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- a) Le prerogative di rappresentanza sono svolte dal RLS territoriale
- b) Le prerogative di rappresentanza possono essere svolte dal RLS territoriale
- c) Le prerogative di rappresentanza sono svolte dal Rappresentante sindacale
- d) Le prerogative di rappresentanza possono essere svolte presso l'organismo paritetico

6) La consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sulla valutazione dei rischi consiste:

- a) Nella necessaria richiesta da parte del datore di lavoro di un parere in merito alla valutazione dei rischi, fermo restando che la decisione finale, e la relativa responsabilità, spetta al datore di lavoro;
- b) Nella necessaria trasmissione di tutte le informazioni e documentazione inerenti la valutazione dei rischi al fine del pieno coinvolgimento del Rls nella presa di decisioni attuative;
- c) Nell'acquisire il consenso del Rls, indispensabile ai fini della validità della procedura;
- d) Nel necessario incontro sindacale in cui è illustrato il documento di valutazione dei rischi

7) Ove l'azienda impedisca l'accesso al Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza Territoriale:

- a) Questi lo comunica al sindacato ed all'organismo paritetico
- b) Questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente
- c) Questi non ha alcun dovere di segnalazione, potendo comunque accedere in azienda in caso di infortunio grave
- d) Questi lo comunica all'autorità giudiziaria

8) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- a) Su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, deve ricevere copia del DVR, che può essere consultato solo in azienda
- b) Su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione ha diritto di accesso al DVR
- c) Ha diritto di ricevere su sua richiesta le informazioni contenute nel DVR
- d) Può ricevere su sua richiesta le informazioni contenute nel DVR, rispetto alle quali ha garantito l'accesso, fermo restando il rispetto del segreto industriale

9) In base a quanto previsto dal d.lgs.n.81/2008 e s.m.i., gli organismi paritetici hanno competenza:

- a) In merito a controversie che riguardano le attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (es. mancata consultazione, impedimento del diritto di accesso ai luoghi di lavoro, ecc..)
- b) In merito a controversie che riguardano la mancata adozione di determinate misure di prevenzione e protezione
- c) Sia per le une che per le altre
- d) In merito a controversie che riguardano la mancata sorveglianza sanitaria dei lavoratori

10) Gli organismi paritetici, qualora abbiano istituito specifiche commissioni paritetiche tecnicamente competenti, possono:

- a) Rilasciare attestazioni in merito allo svolgimento di attività di supporto alle imprese che ne facciano richiesta
- b) Rilasciare asseverazioni sulla formazione effettuata per le aziende che ne facciano richiesta
- c) Svolgere attività di certificazione
- d) Svolgere attività integrativa degli organi di vigilanza

RISPOSTE ESATTE

Unità didattica 1:

1 c); 2 a); 3 c); 4 c).

Unità didattica 2:

1 a); 2 b); 3 c); 4 a).

Unità didattica 3:

1 c); 2 c); 3 b); 4 d); 5 b).

Unità didattica 4:

1 c); 2 c); 3 c); 4 a); 5 a); 6 b).

Unità didattica 5:

1 a); 2 c); 3 c); 4 b); 5 a); 6 a); 7 b); 8 d); 9 d); 10 a).

Unità didattica 6:

1 b); 2 c); 3 c); 4 b); 5 a); 6 a); 7 b); 8 a); 9 a); 10 a).

Bibliografia di riferimento

FANTINI, GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2011

FRASCHERI, *Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, Edizioni Lavoro, Roma, 2013

GALANTINO (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2009

GUARINIELLO, *Il T. U. Sicurezza sul Lavoro commentato con la giurisprudenza*, Ipsoa, Milano, 2011

LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010

PASCUCCI, NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsoa, Milano, 2010

RUSCIANO, NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2007

TIRABOSCHI, FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute sul lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n.106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009

Collana di ausili didattici per la formazione sindacale

1. **Giuseppe Acocella** - Appunti di storia della filosofia politica
2. **Luigi Lama** - I fondamenti della concezione sindacale CISL
3. **Marco Lai – Valentina Ferro** - Conciliazione arbitrato certificazione dei contratti di lavoro
4. **Mila Scarlatti – Ivo Camerini** – Il Sindacato si mostra e si racconta
5. **Carla Benzi** – L’ascolto attivo. Se vuoi comprendere quello che un altro sta dicendo
6. **Elisabetta Biliotti** – Teoria e tecnica della negoziazione
7. **Luigi Lama** – The Cisl pillars – The Original concept as Trade Union
8. **Mila Scarlatti** – Cultura e consumi culturali nell’esperienza sindacale
9. **Mila Scarlatti** - La memoria utile
10. **Luca Manca** – Capire la crisi della finanza
11. **Carla Benzi** – La comunicazione organizzativa. Schede teoriche e tecniche.
Mario Scotti – Report 2008. Principali prodotti formativi
12. **Mila Scarlatti** - L’Ufficio Studi e il Centro Studi Cisl nella testimonianza dei protagonisti degli anni ‘50/’60
13. **Luigi Lama** - Il partecipare e la partecipazione
14. **Luigi Lama** – Studiare – Tecniche per migliorare efficienza ed efficacia
15. **Mila Scarlatti** – L’evoluzione delle relazioni Sindacali
16. **Mila Scarlatti** – 60 anni della Biblioteca « Mario Romani »
17. **AA. VV.** – Formazione e azione sindacale
18. **Elisabetta Biliotti** – Come cambia il lavoro
19. **Luigi Lama** – L’organizzazione Sindacato