



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

SAF • SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro

nr. 55. Commissione Lavoro

a cura di

Monica Bernardi, Bernardina Calafiori,
Gabriele Moscone, Patrizia Rossella Sterza,
Sergio Vianello

i quaderni



S.A.F. LUIGI MARTINO

Fondazione dei Dottori Commercialisti di Milano



Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro

nr. **55.** Commissione Lavoro

a cura di
Monica Bernardi, Bernardina Calafiori,
Gabriele Moscone, Patrizia Rossella Sterza,
Sergio Vianello

I Quaderni della Scuola di Alta Formazione

Comitato Istituzionale:

Vincenzo Delle Femmine, Giuseppe Grechi, Nicola Mastropasqua, Maria Cristina Messa, Lorenzo Ornaghi, Angelo Provasoli, Gianfelice Rocca, Andrea Sironi, Alessandro Solidoro, Eduardo Ursilli.

Comitato Scientifico:

Giuseppe Bernoni, Luigi Carbone, Donato Centrone, Franco Dalla Sega, Sergio Galimberti, Michele Garrubba, Marco Giorgino, Felice Martinelli, Guido Marzorati, Lorenzo Pozza, Patrizia Riva, Massimo Saita, Paola Saracino, Alessandro Solidoro.

Comitato Editoriale:

Claudio Badalotti, Daniele Bernardi, Aldo Camagni, Corrado Colombo, Ciro D'Aries, Francesca Fieconi, Carlo Garbarino, Francesco Novelli, Patrizia Riva, Alessandro Solidoro, Gian Battista Stoppani, Alessandra Tami, Dario Velo, Cesare Zafarana.

Commissione Lavoro

Delegato del Consiglio: Michele Pirotta.

Presidente della Commissione: Maria Luisa De Cia.

Componenti: Maurizio Agate, Paolo Baldassarre, Monica Bernardi, Loris Beretta, Temistocle Bussino, Francesca Cassago, Giovanni Francesco Cassano, Renata Coluccio, Emanuela Corbella, Emanuele Rosario De Carolis, Marialuisa De Cia, Vittorio De Luca, Maurizio Fabbri, Francesca Forloni, Marco Alfonso Giuliana, Ugo Inzaghi, Vittoria Letizia Leone, Santino Mazzilli, Maria Luisa Mosca, Marina Samantha Orlando, Sabino Piattone, Giancarlo Porchera, Flavio Quaranta, Roberto Quaranta, Elena Romagnoli, Matteo Sandiano, Sandro Scavano, Patrizia Rossella Sterza, Marco Vallone, Salvatore Vitiello.

Osservatori: Bernardina Calafiori, Antonella Corradi, Fabrizio Daverio, Alberto De Luca, Paolo Mario Galbusera, Francesca Mengotti, Gabriele Moscone, Sergio Vianello, Virginio Villanova.

Direttore Responsabile:

Patrizia Riva

Segreteria:

Elena Cattaneo
corso Europa, 11 • 20122 Milano
tel: 02 77731121 • fax: 02 77731173

INDICE

1. Introduzione	7
2. Le norme di legge: l'art. 2087 e il D.Lgs. n. 81/2008	9
3. I soggetti della prevenzione	19
3.1. Il datore di lavoro	19
3.2. I dirigenti ed i preposti. Il problema delle deleghe. Requisiti. Giurisprudenza	20
3.3. Il lavoratore. Gli obblighi di cooperazione del lavoratore e di rispetto delle misure di sicurezza. La rilevanza del concorso di colpa. Casi di esclusione della responsabilità del datore di lavoro (Giurisprudenza)	28
3.4. Obbligo d'istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione – il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – persone, sistemi e mezzi esterni e interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi profess	34
3.5. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	41
3.6. Sanzioni penali a carico dei soggetti con responsabilità/incarichi relativi alla sicurezza e a carico dei lavoratori	45
4. La valutazione dei rischi	49
4.1. La valutazione dei rischi	49
4.2. Metodi e criteri pratici per una corretta valutazione dei rischi.....	55
4.3. La valutazione dei rischi nello studio professionale e le procedure standard di valutazione dei rischi.....	60

5.	Gli obblighi di formazione relativi alla sicurezza	65
5.1.	L'importanza degli obblighi formativi	65
5.2.	L'informazione ai lavoratori	66
5.3.	La formazione ai lavoratori	68
5.4.	La formazione ai dirigenti e ai preposti	72
5.5.	La formazione al RLS	74
5.6.	La formazione all'RSPP	75
5.7.	La formazione antincendio	79
5.8.	La formazione di primo soccorso	79
5.9.	Enti e formatori: novità normative	80
5.10.	E-learning o formazione on line	83
5.11.	La formazione dello studio professionale	85
5.12.	La giurisprudenza in merito agli obblighi formativi sulla sicurezza	86
6.	La sorveglianza sanitaria	91
7.	Gli obblighi di sicurezza in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi e profili di responsabilità del committente	99
8.	I rischi (con particolare riferimento agli studi professionali)	113
8.1.	Il rischio da esposizione a videoterminali	113
8.1.1.	Il rischio da videoterminale	113
8.1.2.	L'organizzazione del lavoro	114
8.1.3.	Lo schermo	114
8.1.4.	Tastiera e dispositivi di puntamento	115
8.1.5.	Piano di lavoro	115
8.1.6.	Sedile di lavoro	116
8.1.7.	Computer portatili	116
8.1.8.	Ambiente di lavoro	117
8.1.9.	Corretto posizionamento del videoterminale	118
8.1.10.	Lavoratrici in stato di gravidanza	118
8.1.11.	Sorveglianza sanitaria	118
8.2.	La prevenzione incendio	119
8.2.1.	Gli elementi della combustione	119
8.2.2.	Classificazione degli incendi e sostanze estinguenti	121

8.2.3.	Le sorgenti di innesco	122
8.2.4.	Principali cause d'incendio negli studi professionali	123
8.2.5.	Cause di propagazione di un incendio	123
8.2.6.	Misure di protezione attiva: gli estintori	124
8.3.	Il rischio di elettrocuzione	127
8.4.	Il rischio ergonomico posturale	139
8.5.	Rischio rumore	149
8.6.	Lo stress lavoro-correlato	151
8.7.	Cenni sul mobbing e orientamenti giurisprudenziali	156

1. INTRODUZIONE^(*)

La sicurezza nei luoghi di lavoro è “La condizione di far svolgere a tutti coloro che lavorano, la propria attività lavorativa in sicurezza, senza esporli a rischio di incidenti o malattie professionali”.

In Italia – la salute e la sicurezza sul lavoro – sono regolamentate dal Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008 noto anche come – **Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro** –, entrato in vigore il 15 maggio 2008 e dalle relative disposizioni correttive.

Negli anni il legislatore ha cercato più volte di razionalizzare la complessa disciplina della sicurezza nei rapporti di lavoro (basti ricordare il D.Lgs. 626/1994) fino all’emanazione del D.Lgs 81/2008 che costituisce l’attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento in un unico testo normativo, in rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all’articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano e alle relative norme di attuazione, garantendo l’uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale.

Col quaderno odierno, ci si propone non di esaurire in poche pagine un argomento così complesso ma bensì di introdurre i colleghi nel mondo della sicurezza nei luoghi di lavoro affinché abbiano conoscenza degli usi, delle norme e conseguentemente dei necessari adempimenti che li riguardano.

Particolare evidenza e cura si sono volute riservare, in questo prodotto editoriale, agli aspetti ritenuti maggiormente rilevanti per i professionisti,

^(*) A cura di Monica Bernardi, Vicepresidente Commissione Lavoro ODCEC Milano; Patrizia Rossella Sterza, Segretario Commissione Lavoro ODCEC Milano.

con un riguardo specifico all'aspetto normativo, procedurale e pratico, ci auguriamo perciò che questo quaderno possa essere un valido strumento per tutti i colleghi che vogliono approcciare la materia.

Buona lettura!

2. LE NORME DI LEGGE: L'ART. 2087 E IL D.LGS. N. 81/2008^(*)

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è stata oggetto di una costante evoluzione, alla quale hanno contribuito sia gli apporti di diverse e variegate fonti (norme di rango costituzionale, norme di legge e fonti secondarie, con l'apporto determinante anche della normativa di matrice comunitaria), sia gli sviluppi giurisprudenziali.

Il graduale e continuo accrescimento delle tutele ha avuto come approdo una protezione che ormai ricomprende a pieno titolo non solo la dimensione della tutela della salute fisica del lavoratore, ma anche diversi ed ulteriori aspetti inerenti la sfera psichica e i valori della persona (e su tale fronte si possono fin d'ora segnalare i contributi giurisprudenziali in materia di *mobbing*, nonché la disciplina dello stress lavoro-correlato; su entrambi gli argomenti v. diffusamente *infra*).

Nel nostro ordinamento interno il quadro di riferimento – al quale poi si ispira la legislazione ordinaria – è dettato sicuramente dalle norme di rango costituzionale. Come noto, in diversi punti della Costituzione viene riconosciuta una tutela privilegiata al lavoratore, ed in particolare, tra gli altri:

– l'imprescindibile principio di eguaglianza c.d. “sostanziale”, di cui all'art. 3, comma 2, Cost., e l'impegno a rimuovere gli ostacoli che impediscono “il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”;

– l'art. 2 Cost. che pone alla base del sistema il rispetto dei diritti fondamentali, tra i quali assume primario rilievo la dignità della persona (e quindi anche la tutela dell'integrità psicofisica);

– l'art. 32 Cost., che riconosce a tutti i cittadini il diritto alla salute;

^(*) A cura di Bernardina Calafiori, Studio Legale Daverio & Florio.

- l'art. 35 Cost., che pone una direttiva generale di tutela del lavoro “in tutte le sue forme ed applicazioni”;
- non ultimo l'art. 41 Cost. che vincola la libertà di iniziativa economica privata al rispetto della dignità umana, e dei valori fondamentali della sicurezza e della libertà.

Nel quadro costituzionale sopra sommariamente delineato la norma ordinaria di carattere baricentrico è stata (ed è tuttora, anche alla luce dell'emanazione del D.lgs n. 81/2008, con le modifiche di cui al D.lgs. n. 106/2009, v. *infra*) l'art. 2087 c.c., in base al quale “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”.

Si tratta con tutta evidenza di un obbligo generale di sicurezza compendiato in una formulazione cd. “aperta”, suscettibile pertanto di essere adattata ai mutamenti economico-sociali, nonché ai progressi e ai mutamenti dell'organizzazione del lavoro e della tecnica.

La rubrica delle norme parla anzitutto di “condizioni di lavoro”, formula che ricomprende non solo le azioni e le attività finalizzate all'espletamento della singola mansione e all'adempimento della prestazione lavorativa da parte del singolo lavoratore, ma anche la salubrità dell'ambiente di lavoro, nella sua accezione più ampia (come poi il testo della norma chiarisce).

“Particolarità del lavoro” equivale a dire che le misure a presidio della salute e della sicurezza voluti dal legislatore devono essere oggetto di studio ed analisi che li adattino ai rischi specifici presentati dalla singola lavorazione e alle procedure lavorative man mano adottate.

Il riferimento all’“esperienza” ribadisce che deve essere previsto un sistema di prevenzione adatto a fronteggiare i rischi che concretamente emergono dal vissuto quotidiano dell'organizzazione lavorativa (come, ad esempio, nel caso di incidenti che non si sono tradotti in veri e propri infortuni e/o ogni altra anomalia che si sia concretamente manifestata).

Il riferimento alla “tecnica” impone al datore di lavoro di adottare le tecnologie e gli strumenti di tutela più efficaci disponibili sul mercato, adattandoli man mano ai continui progressi.

Da qui deriva il controverso criterio della “massima sicurezza tecnologicamente possibile”.

Si tratta di un criterio che, se non ben definito, rischia di divenire “a maglie troppo larghe”, imponendo al datore di lavoro l'adozione – oltre che dei presidi specifici espressamente previsti dalla legislazione speciale, cd. misure “nominate” o “tipiche” – di qualsiasi misura o strumento

astrattamente praticabile e che, se letto in un'accezione troppo ampia, rischia di collidere con il principio di legalità (art. 25 Cost.), che implica una imprescindibile predeterminazione dei presupposti in base ai quali opera la responsabilità penale del datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza (v. *infra*).

Per tale motivo è stata fornita una lettura del criterio in questione in base al quale il datore di lavoro è tenuto ad adottare, oltre alle misure espressamente previste, anche le misure di sicurezza cosiddette “innominate”, che appaiano ragionevoli e necessarie secondo gli standard di sicurezza normalmente osservati e generalmente praticati, la cui efficacia risulti come dato acquisito dallo stato della scienza e della tecnica e che siano conformi alla diligenza professionale (Cass. 25 maggio 2006, n. 12445).

Sul punto appare dirimente l'insegnamento della Corte di Giustizia dell'Unione Europea che ha circoscritto l'obbligo generale di sicurezza gravante sul datore di lavoro a quanto “ragionevolmente praticabile” (precisando come andando al di là di tale parametro si configurerebbe in capo al datore di lavoro una forma di responsabilità oggettiva, non prevista dall'ordinamento comunitario; v. Corte Giust., 14 giugno 2007, n. 127).

Con tali precisazioni va letta l'affermazione costante della giurisprudenza nazionale secondo la quale “la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. ha natura contrattuale e la citata disposizione codicistica costituisce una norma di chiusura del sistema infortunistico, la quale obbliga il datore di lavoro a tutelare l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti imponendogli l'adozione di tutte le misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione del bene alla salute nell'ambiente e in costanza di lavoro anche quando faccia difetto la previsione normativa di una specifica misura preventiva o risultino insufficienti o inadeguate le misure previste dalla normativa speciale” (TAR Genova, Sez. II, 8 gennaio 2013, n. 16 in Foro Amm. Tar 2013, 1, 50; conforme, *ex plurimis*, Cass. 11 aprile 2007, n. 8710, con la precisazione che “dal dovere di prevenzione imposto al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., che non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, non può desumersi la prescrizione di un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile e innominata diretta ad evitare qualsiasi danno, con la conseguenza di ritenere la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che un danno si sia comunque verificato, occorrendo invece che l'evento sia pur sempre riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento imposti da norma di fonte legale o suggerita dalla

tecnica, ma concretamente individuati”).

Unanime è ormai l’opinione secondo la quale quella ex art. 2087 c.c. è una forma di responsabilità contrattuale. I principali risvolti pratici più rilevanti di tale qualificazione attengono al regime della prescrizione (la responsabilità contrattuale si prescrive in dieci anni, quella extra contrattuale in cinque anni) e all’onere della prova (nell’ambito della responsabilità contrattuale spetta alla parte inadempiente l’onere della prova della non imputabilità dell’inadempimento; in materia di danno extracontrattuale, invece, grava sulla parte danneggiata l’onere della prova del fatto ingiusto, del nesso di causalità e del danno).

Con riferimento a tale ultimo profilo, costante è l’affermazione secondo la quale in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell’art. 2087 c.c., la parte che subisce l’inadempimento non deve dimostrare la colpa dell’altra parte - dato che ai sensi dell’art. 1218 c.c.⁽¹⁾ è il debitore-datore di lavoro che deve provare che l’impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte derivano da causa a lui non imputabile (Cass. 11 aprile 2013, n. 8855).

Partendo da tale presupposto, la giurisprudenza afferma costantemente che **incombe sul datore di lavoro l’onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia (o infortunio) del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi** (Cass. 29 gennaio 2013, n. 2038).

Ciò non toglie tuttavia che precisi oneri di allegazione e prova gravino anche sul lavoratore che assuma di essere stato danneggiato.

È pacifico, infatti, che qualora, a seguito di un infortunio sul lavoro, si lamenti una pretesa responsabilità del datore di lavoro o dei suoi preposti per violazione dell’art. 2087 c.c., sia il lavoratore sia (ovviamente) l’Inail che agisca in regresso sono tenuti a provare, in applicazione dei principi generali:

- (i) l’esistenza di un danno;
- (ii) un illecito da parte del datore di lavoro o dei suoi preposti, ossia la violazione di una regola di condotta posta a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

⁽¹⁾ L’art. 1218 c.c. prevede che “il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l’inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile”.

(iii) il nesso di causalità tra il preteso illecito ed il danno, tale per cui si possa ritenere – con assoluta certezza, e non certo con approssimazione e/o con un giudizio di semplice verosimiglianza – che quest’ultimo non si sarebbe mai verificato senza la condotta che si assume illecita.

È stato infatti precisato che «il carattere contrattuale dell’illecito e l’operatività della presunzione di colpa stabilita dall’art. 1218 cod. civ. non escludono che la responsabilità ai sensi dell’art. 2087 (che non configura un caso di responsabilità oggettiva) in tanto possa essere affermata in quanto sussista una lesione del bene tutelato che derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento, imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche. Ne consegue che la verifica del sinistro non è di per sé sufficiente per far scattare a carico dell’imprenditore l’onere probatorio di aver adottato ogni sorta di misura idonea ad evitare l’evento, atteso che la prova liberatoria a suo carico presuppone sempre la dimostrazione, da parte dell’attore, che vi è stata omissione nel predisporre le misure di sicurezza (suggerite dalla particolarità del lavoro, dall’esperienza e dalla tecnica) necessarie ad evitare il danno e non può essere estesa ad ogni ipotetica misura di prevenzione»⁽²⁾.

In caso contrario, infatti, la responsabilità *ex* art. 2087 c.c. verrebbe inevitabilmente a configurarsi come un’ipotesi di responsabilità oggettiva, pacificamente negata, invece, dalla giurisprudenza⁽³⁾.

Pertanto, con riferimento alla ripartizione dell’onere della prova nella materia in esame si può concludere che il lavoratore è comunque soggetto all’onere di allegare e dimostrare l’esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l’asserito

⁽²⁾ Cass. 1 giugno 2004, n. 10510. Nello stesso senso Cass. 20 febbraio 2006, n. 3650; Cass. 5 marzo 2002, n. 3162. Si veda anche Cass. 19 luglio 2007, n. 16003 «il lavoratore che agisca nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento integrale del danno patito a seguito di infortunio sul lavoro ha l’onere di provare il fatto costituente l’inadempimento e il nesso di causalità tra l’inadempimento e il danno (...)».

⁽³⁾ Al riguardo, tra le tante, cfr. Cass., 17 febbraio 2009, n. 3785 («In tema di responsabilità del datore di lavoro per mancato rispetto dell’obbligo di prevenzione di cui all’art. 2087 c.c. è necessario che l’evento dannoso sia riferibile a sua colpa, non potendo esso essere ascritto al datore medesimo a titolo di responsabilità oggettiva»), e Cass., 3 novembre 2008, n. 26378 («L’art. 2087 c.c. non configura un’ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento»).

debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (Cass. 11 aprile 2013, n. 8855)

Se dunque la prova liberatoria posta a carico del datore di lavoro costituisce un onere gravoso e connotato da un certo rigore, è pur vero che al lavoratore non basta allegare una generica violazione delle norme di sicurezza e la generica riconducibilità del danno all'ambito lavorativo.

A titolo esemplificativo si consideri che, in applicazione del principio suesposto, è stata respinta la pretesa del dipendente di un istituto di credito di ottenere il risarcimento dei danni permanenti alla salute derivati da una serie di rapine compiute presso l'agenzia ove egli aveva prestato attività di addetto allo sportello bancario e dal trasferimento disposto dall'istituto in altra sede "notoriamente" soggetta a rapine. La domanda è stata respinta sul presupposto che il lavoratore si fosse limitato ad allegare l'esistenza e l'entità del danno e il nesso causale fra questo e i fatti dedotti, senza porre a fondamento della domanda né la negligenza della banca circa la mancata adozione di specifiche misure di sicurezza idonee ad evitare le rapine, né l'illegittimità del trasferimento.

Chiarito quanto sopra in merito alla natura contrattuale della responsabilità in parola (e delle relative conseguenze) va comunque ricordato che secondo parte della giurisprudenza tale natura non esclude a priori la cumulabilità della responsabilità *ex art. 2087 c.c.* con la responsabilità extracontrattuale *ex art. 2043 c.c.* in tutte le ipotesi in cui dalla medesima violazione derivi anche la lesione di diritti fondamentali che spettano alla persona del lavoratore indipendentemente dal rapporto di lavoro, e quindi nelle ipotesi in cui il comportamento causativo del danno possa qualificarsi illecito anche in base al principio generale del *neminem ledere* a prescindere dalla relazione contrattuale.

Va poi ricordato che il datore di lavoro può essere tenuto a rispondere dei danni subiti dal lavoratore anche per la speciale responsabilità dei danni cagionati da cose in custodia *ex art. 2051 c.c.*, a prescindere che la cosa in custodia da cui è scaturito il danno sia stata assegnata o meno al lavoratore per l'espletamento delle proprie mansioni. In tal caso la prova liberatoria in capo al datore di lavoro è particolarmente gravosa, dovendo lo stesso provare l'assoluta imprevedibilità del fatto ed il caso fortuito (oltre che ovviamente l'avvenuta adozione delle misure antinfortunistiche).

Il datore di lavoro inoltre può essere chiamato a rispondere anche della particolare responsabilità dei padroni e dei committenti, per fatto dei propri dipendenti e/o preposti “nell’esercizio delle incombenze a cui sono adibiti” (si pensi, a titolo esemplificativo, all’ipotesi di un dipendente che conduca un automezzo del datore di lavoro nell’esercizio delle proprie mansioni ed investa o comunque procuri danni ad altro dipendente).

Un ultimo aspetto da affrontare con riferimento agli obblighi gravanti sul datore di lavoro ex art. 2087 c.c. è se, ed in che misura, prima del verificarsi di qualsiasi danno, il lavoratore possa legittimamente rifiutare la propria prestazione – senza incorrere in alcuna conseguenza, neppure di tipo disciplinare – a fronte dell’inadempimento e della violazione degli obblighi di sicurezza nel proprio ambiente di lavoro.

La materia è sempre stata regolata in base ai principi di cui all’art. 1460 c.c. (eccezione di inadempimento) e trova ora una specifica disciplina nell’art. 44 del D.Lgs. n. 81/2008 (ex art. 14 del D.Lgs. n. 626/1994), che prevede che “in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato” il lavoratore può allontanarsi dal posto di lavoro senza subire alcun pregiudizio e alcuna conseguenza dannosa.

Sul punto l’orientamento costante della giurisprudenza afferma che nei rapporti di lavoro subordinato, il mancato adempimento della prestazione lavorativa non costituisce presupposto per il licenziamento del lavoratore quando trovi giustificazione nella mancata adozione di misure di sicurezza da parte del datore di lavoro e quando il lavoratore, prima di rifiutare la sua prestazione, abbia ripetutamente invitato il datore ad approntare le misure mancanti, dovendosi, ai sensi dell’art. 1460 c.c., valutare i contrapposti inadempimenti in base a un criterio qualitativo e non quantitativo. (Cass. 7 novembre 2005 n. 21479).

Anche la giurisprudenza di merito ha avuto modo di affermare che “Il lavoratore ha il diritto di rifiutare l’adempimento della prestazione in forza dell’eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c. laddove l’esecuzione dell’ordine impartitogli dal datore di lavoro lo esponga al rischio della propria incolumità fisica, sussistendo una situazione di pericolo incombente per la persona del lavoratore determinata da palesi violazioni degli obblighi prevenzionistici” (Tribunale Ravenna, 16 gennaio 2009, in RIDL 2009, 3, II, 543).

— * — * — * —

Da ultimo, come noto, le disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sono state oggetto di un “riassetto” e riordino realizzato dal legislatore con l’emanazione del cd. Testo Unico costituito dal D.Lgs. n. 81/2008 (come modificato dal decreto correttivo n.

106/2009).

Si tratta di un *corpus* normativo unico e imponente che ricomprende al suo interno ben 306 articoli (al punto che qualcuno ha usato l'espressione di "codice della sicurezza sul lavoro"), nel quale sono confluite norme diverse e stratificatesi negli anni. Il tutto ora è stato ordinato in unico sistema di regole, allo scopo di facilitare il compito degli interpreti e degli operatori (*in primis* i datori di lavoro chiamati ad applicare quelle regole).

Si è dunque di fronte ad una compilazione sistematica della normativa preesistente, ma anche ad importanti disposizioni innovative (che in alcuni casi costituiscono la "legificazione" di principi già espressi e formulati dalla precedente giurisprudenza), e gli obblighi e le misure più significative saranno oggetto di specifica trattazione nei paragrafi e nei capitoli seguenti.

Il primo quesito di carattere generale che si pone – a fronte di un così significativo ed innovativo intervento da parte del legislatore – è se l'obbligo generale di sicurezza consacrato nell'art. 2087 c.c. possa ritenersi ancora vigente.

La straordinaria duttilità dimostrata dall'art. 2087 c.c. nei decenni in cui ha avuto applicazione, e la sua formulazione "aperta" capace di spingere ed integrare l'imperativo di tutela anche rispetto a situazioni di rischio non contemplate dal legislatore e non espresso oggetto di specifiche previsioni, hanno condotto a ritenere che la norma conservi tutt'oggi la funzione di disposizione generale e di "chiusura" del sistema di sicurezza, al punto che pur dopo l'emanazione del Testo Unico la giurisprudenza – sia civile che penale – continuano abbondantemente ad attingervi (rigettando così definitivamente l'adombrato sospetto di abrogazione implicita).

Il sistema normativo delineato dal Testo Unico riafferma definitivamente la necessità, nel campo della sicurezza, di una tutela che sia universale e "a tutto campo".

Oggetto della prevenzione è ogni e qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza; gli obblighi di prevenzione e predisposizione delle relative misure sorgono in ogni caso in cui sia rinvenibile un'organizzazione del lavoro, a prescindere dalla forma giuridica e dalla natura dei soggetti coinvolti.

Come si chiarirà meglio *infra*, destinatari della tutela sono tutte le forme di lavoro e tutti i lavoratori – a prescindere dalla tipologia contrattuale e seppure con delle gradazioni di tutela – mentre in un'ottica di effettività della tutela (dalla quale non si può evidentemente prescindere

in materia di salute) l'individuazione dei soggetti titolari dei relativi obblighi è ispirata da criteri sostanziali più che formali e la disciplina delle deleghe (v. *infra*) è volta ad impedire qualsiasi fenomeno di "deresponsabilizzazione" dai vertici dell'impresa verso il basso.

Viene riconfermata l'importanza degli obblighi relativi all'informazione e alla formazione dei lavoratori (artt. 36 e 37 D.Lgs. n. 81/2008), obblighi che poi finiscono per assumere importanza baricentrica anche negli studi professionali.

Particolarmente significative sono poi le misure volte al contrasto del lavoro irregolare (art. 14) e le disposizioni relative alla sicurezza negli appalti (art. 26).

Senza pretesa di esaustività in questa sede, le misure generali di tutela più rilevanti previste dal Testo Unico sono:

- la valutazione dei rischi (v. *infra* cap.4);
- la programmazione della prevenzione e l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione (v. *infra* cap 3.4);
- l'eliminazione dei rischi o riduzione al minimo in base alle conoscenze acquisite;
- il controllo sanitario dei lavoratori (v. *infra* cap 6);
- l'informazione e la formazione adeguate per dirigenti, preposti, rappresentanti per la sicurezza e lavoratori (v. *infra* cap 5);
- l'adozione di codici di condotta e di buona prassi.

Tra gli obblighi più significativi ricordiamo:

- la nomina del medico competente (ove previsto);
- l'individuazione preventiva dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di gestione delle emergenze;
- la messa a disposizione di idonei dispositivi di protezione individuale;
- l'adempimento degli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- l'effettuazione delle visite mediche di controllo entro le scadenze previste;
- l'adozione delle misure di controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza.

Quello sin qui delineato – in estrema sintesi – il quadro normativo risultante dal D.Lgs. n. 81/2008, del quale si cercherà di dar conto più in dettaglio nel prosieguo di questo Quaderno e con particolare riferimento agli studi professionali.

3. I I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE^(*)

3.1. Il datore di lavoro

Secondo la definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. b) del Testo Unico datore di lavoro (e quindi primo titolare degli obblighi di sicurezza) è “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”.

Si tratta di una nozione volutamente ampia ed ispirata a criteri di tutela sostanziale, per cui datore di lavoro destinatario delle norme di prevenzione è colui che, posto “al vertice” dell'impresa, abbia i poteri decisionali e di spesa.

Quindi ai fini della sicurezza datore di lavoro è chiunque, a prescindere da qualsiasi investitura formale, sia al vertice dell'organizzazione del lavoro e dell'attività produttiva.

Quello che il legislatore vuole evitare è che chi realmente dirige l'impresa o l'organizzazione del lavoro di cui si tratta venga deresponsabilizzato: pertanto anche una figura destinata a fare da “schermo” e posta al vertice dell'impresa a gestire le sole attività di prevenzione, separatamente da chi dirige le attività produttive, non sarebbe sufficiente ad alienare gli obblighi di sicurezza da chi è l'effettivo titolare dell'impresa e/o dei relativi poteri.

Ciò emerge ancora più chiaramente se si legge la definizione sopra riportata in combinato disposto con l'art. 299 del Testo Unico, la cui rubrica recita eloquentemente “esercizio di fatto di poteri direttivi” ed in base al quale le posizioni di garanzia spettanti al datore di lavoro, al

^(*) A cura di Bernardina Calafiori, Studio Legale Daverio & Florio; Sergio Vianello, Aequor Engineering.

dirigente o al preposto “gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici” spettanti ai soggetti menzionati.

La giurisprudenza di legittimità, infatti, afferma che il legislatore “pone l’accento, ai fini dell’individuazione della figura del datore di lavoro, non tanto sulla titolarità del rapporto di lavoro, quanto sulla responsabilità dell’impresa, sull’esistenza di poteri decisionali. Si fa leva, quindi, precipuamente sulla situazione di fatto: alla titolarità dei poteri di organizzazione e gestione corrisponde simmetricamente il dovere di predisporre le necessarie misure di sicurezza” (Cass. Pen., Sez. IV, 1 aprile 2010, n. 17581).

Ed ancora, in applicazione degli stessi principi ed a prescindere dalla titolarità formale del rapporto di lavoro, responsabile potrebbe essere ritenuto il socio di fatto che eserciti poteri di direzione e gestione (Cass. Pen., Sez. IV, 9 luglio 2009 n. 28230).

Nelle società di capitali, inoltre, datore di lavoro ai fini della sicurezza possono essere ritenuti tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione (Cass. Pen., Sez. IV, 13 dicembre 2010, n. 43786; Cass. Pen., Sez. IV, 8 maggio 2008 n. 18480; Cass. Pen., Sez. IV, 8 febbraio 2008, n. 6280).

3.2. I dirigenti ed i preposti. Il problema delle deleghe. Requisiti. Giurisprudenza

Oltre alla responsabilità diretta del datore di lavoro – nell’accezione ampia sopra descritta – il legislatore prevede un livello intermedio di responsabilità demandabile ai dirigenti e ai preposti.

Secondo le stesse definizioni fornite dal legislatore, **dirigente** è 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” (art. 2, comma 1, lett. d, D.Lgs. n. 81/2008); **preposto** è la “persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa” (art. 2, comma 1, lett. e, D.Lgs. n. 81/2008);

I dirigenti vanno individuati nella “prima linea” gerarchica dei

collaboratori sottordinati direttamente al datore di lavoro e sovraordinati a tutti gli altri lavoratori, ciascuno secondo le competenze ed il settore di appartenenza.

Ai sensi dell'art. 299 del Testo Unico – come già esposto – la responsabilità in questione incombe su chiunque di fatto eserciti i poteri del dirigente, a prescindere dalla presenza o meno di un'investitura formale.

I dirigenti sono destinatari degli stessi obblighi del datore di lavoro, ad esclusione degli obblighi non delegabili (v. *infra*).

Particolarmente emblematico della responsabilità che può gravare in capo al dirigente è un caso giurisprudenziale in cui il direttore di un albergo è stato ritenuto corresponsabile, con il datore di lavoro, di un incendio: “in ordine all'individuazione dei soggetti responsabili, la normativa antinfortunistica (ora art. 18 D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81) prevede la figura del datore di lavoro, che è colui che esercita l'attività, ha la responsabilità della gestione aziendale e pieni poteri decisionali e di spesa, rispetto al quale, in connessione con tale ruolo di vertice, l'ordinamento prevede numerosi obblighi specifici penalmente sanzionati. È però anche previsto un livello di responsabilità intermedio, incarnato dalla figura del dirigente (come, nella specie, il direttore di un hotel), che dirige appunto, ad un qualche livello, l'attività produttiva, un suo settore o una sua articolazione: tale soggetto non porta le responsabilità inerenti alle scelte gestionali generali, ma ha poteri posti a un livello inferiore, con responsabilità connesse proprio ai poteri gestionali di cui concretamente dispone. (Fattispecie relativa a un incendio verificatosi in un hotel di cui, per la morte di alcune persone, tra gli altri, oltre all'amministratore della società proprietaria, quale datore di lavoro, era stata chiamata a rispondere anche la direttrice della struttura, quale dirigente, alla quale competeva, in ragione del ruolo, la compiuta attuazione del piano antincendio, sì da assicurare la costante presenza nella struttura di personale qualificato: la Corte ha rigettato il ricorso avverso la condanna per i reati di incendio e di omicidio colposo plurimo, apprezzando il ruolo dirigenziale dell'imputata che legittimamente aveva portato a radicarne la responsabilità colposa essendosi accertata l'omissione degli obblighi cautelari che alla medesima erano imposti)” (Cass. Pen., Sez. IV, 7 aprile 2011, n. 22334).

I preposti sono i soggetti che in ragione delle mansioni e delle funzioni esercitate controllano e sorvegliano i lavoratori ed il corretto adempimento della prestazione (anche sotto il profilo della sicurezza): sono i capi-reparto, i capi-cantiere e tutte le figure a queste assimilabili.

Anche per i preposti vale il principio della sussistenza della responsabilità in caso di “esercizio dei poteri di fatto” (v. *supra*), a prescindere dall’investitura formale.

Funzione e responsabilità del preposto è anche quella di vigilare sulla corretta adozione delle misure di sicurezza predisposte da parte dei lavoratori (si va dal corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale a tutte le altre misure previste), di segnalare al datore di lavoro e ai superiori le deficienze delle attrezzature e dei dispositivi di protezione, così come di segnalare ogni altra situazione di pericolo che si verifichi durante l’attività lavorativa.

Ovviamente il Testo Unico circoscrive la responsabilità dei preposti (e le rispettive sanzioni) a quelle che sono le loro effettive competenze e funzioni (non potendosi tollerare, ad esempio, che un capo-reparto debba rispondere alla stessa stregua del datore di lavoro).

— * — * — * —

La presenza di collaboratori del datore di lavoro nell’adempimento degli obblighi di sicurezza pone il delicato problema delle deleghe. Tale tema è sempre stato preso in considerazione dalla giurisprudenza – e ora anche dal legislatore – con grande cautela, nell’evidente intento di impedire che la delegazione verso il basso possa favorire fenomeni di deresponsabilizzazione e di ineffettività della tutela.

La relativa disciplina è ora contenuta nell’art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, che subordina la validità della delega ai seguenti requisiti:

- forma scritta con data certa;
- sussistenza dei requisiti di professionalità e competenza in materia di sicurezza del delegato (la cui mancanza può fondare anche una *culpa in eligendo* del datore di lavoro);
- corrispondenza tra i poteri delegati ed effettiva attribuzione di tutte le funzioni di organizzazione, gestione e controllo, nonché di effettivo potere di spesa;
- accettazione del delegato per iscritto;
- tempestiva pubblicità.

Va da sé, che nel quadro di effettività della tutela fortemente voluta dal legislatore, la delega di funzioni non è idonea ad escludere l’obbligo di vigilanza del datore di lavoro (e la conseguente responsabilità in capo allo stesso) in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Inoltre, per espressa previsione, non sono in alcun modo delegabili l’obbligo di predisposizione del documento di valutazione dei rischi e l’obbligo di designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e

Protezione.

Il soggetto delegato, previa intesa con il datore di lavoro, può a sua volta sub-delegare le proprie funzioni in materia di sicurezza (per la sub-delega, ovviamente, valgono gli stessi requisiti di validità sopra esposti). Il soggetto sub-delegato non può a sua volta delegare ad altri.

Va sottolineato che la delega di funzioni non esclude, di per sé, la responsabilità penale del datore di lavoro per la violazione dei doveri in materia di sicurezza del lavoro e salute dei lavoratori.

Sul punto la dottrina ha avuto modo di chiarire, infatti, che lo “incarico di esecuzione” non diminuisce né modifica la posizione penalistica del datore di lavoro in relazione al di lui debito di sicurezza (cfr. già in passato FIORELLA, “Il trasferimento di funzioni nel diritto penale dell’impresa”, Firenze 1984, p. 46 e ss.; e, da ultimo, “La nuova sicurezza del lavoro” (voce di MT CARINCI e MARINELLI), Bologna 2011, vol. 1, p. 167).

Per contro, come si è già esposto, l’attribuzione di funzioni – o anche solo l’esercizio di fatto di funzioni (cfr. art. 299 D.Lgs. n. 81/2008 e art. 2639 cod. civ.). – introducono una responsabilità penale – originaria e personale, e concorrente con quella del datore di lavoro – di coloro cui siano state attribuite le funzioni o che le abbiano di fatto esercitate. (v. anche Cass. Pen., sez. IV, 21 dicembre 2010, n. 2816 e n. 2814; Cass. Pen., Sez. IV, 23 novembre 2010, n. 4106).

Quanto sopra, ovviamente, va valutato caso per caso, e in ossequio sempre al canone, di rilievo costituzionale, del carattere “personale” della responsabilità penale (art.27, comma 1, Cost.). Questo spiega perché i Giudici seguono sempre la pista del “responsabile effettivo” della violazione (cfr. Cass. Pen., sez. IV, 10 gennaio 2008, n.4123).

La giurisprudenza è poi in più occasioni intervenuta per chiarire il concetto di “datore di lavoro” in materia di salute e sicurezza e per sottolineare come la delega di funzioni non possa equivalere ad una forma di esonero dalla responsabilità, che rimane non consentita.

Tra le tante pronunce, si ricorda la sentenza, afferente la nota vicenda ThyssenKrupp, della Corte d’Assise del Tribunale di Torino (14 novembre 2011 n. 31095/07 N.R. n. 2/2009 RGA) che stabilisce che:

«La Corte deve qui ricordare che, come insegna la Corte di Cassazione (v. sentenza n. 4981 del 6/2/2004) la definizione di “datore di lavoro”; “... non è intesa nel senso esclusivamente civilistico e giuslavoristico, e quindi limitata a chi è titolare del rapporto di lavoro, ma si estende a chi ha la responsabilità dell’impresa o dell’unità produttiva ed è titolare dei poteri decisionali e di spesa ... a ben vedere il principio di effettività è stato legislativamente codificato proprio con l’approvazione della modifica

dell'art. 2 del D.Lgs n. 626 del 1994 ad opera del D.Lgs n. 242 del 1996. Con questa modifica non si fa più riferimento ad un dato formale ... ma altresì a dati di natura sostanziale quali la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva purché accompagnati – questo è il punto – dai poteri decisionali e di spesa. Insomma ciò che rileva, al fine di creare la qualità di datore di lavoro, e quindi la posizione di garanzia, sono il potere di decidere e quello di spendere. Chi li possiede è datore di lavoro e quindi titolare della posizione di garanzia ... Ma il principio di effettività non ha mai significato che il soggetto gravato della posizione di garanzia – e che disponeva dei poteri di decidere e di spendere – potesse esonerarsene su base volontaria o contrattuale e lo stesso istituto della delega di funzioni è stato assoggettato ad una rigorosissima serie di vincoli che comunque non hanno mai condotto alla totale esclusione della responsabilità del delegante qualora questi non avesse esercitato appieno i residui poteri di controllo sull'opera del delegato. Insomma il principio di effettività è un metodo, anche conoscitivo, per riportare la responsabilità laddove si trovano i poteri di decidere e di spendere e non un modo per esonerare da responsabilità, chi, per scelta propria, di questi poteri disponga ma non li eserciti (...) Nel caso di una società di capitali originariamente il datore di lavoro (in senso civilistico) va individuato nel consiglio di amministrazione o nell'amministratore unico. Ove, con la nomina di uno o più amministratori delegati, si verifichi il trasferimento di funzioni in capo ad essi, non per questo va interamente escluso un perdurante obbligo di controllo nella gestione degli amministratori delegati". All'individuazione nel Consiglio di Amministrazione delle società di capitali l'originario datore di lavoro consegue la constatazione di come quest'ultimo si trovi in una "posizione di garanzia" inderogabile, di natura pubblicistica: "proprio in relazione alla natura dei beni tutelati (in particolare la vita e la salute delle persone) ... dal principio di inderogabilità" delle funzioni di garanzia ... consegue altresì che il problema della riserva dei poteri di controllo neppure si pone posto che sono proprio i poteri originari correlati alla posizione del datore di lavoro che non possono essere unilateralmente o convenzionalmente rinunziati". Con la conseguenza che i doveri "residui" di controllo dei membri del Consiglio di Amministrazione derivano dalla inderogabilità della loro "posizione di garanzia" e sono – solo – civilisticamente previsti anche dal 2° comma dell'art. 2392 c.c., nella forma attenuata – ma non eliminata – successiva alla riforma del diritto societario (D.Lgs n. 6/2003).

Concetto ribadito, più di recente, dalla stessa Corte Suprema nella sentenza n. 38991/2010: "Questa Corte in plurime sentenze ha già avuto

modo di statuire che nelle imprese gestite da società di capitati gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni ed igiene sul lavoro, posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione (cass. IV, 6820/07, Mantelli). Infatti, anche di fronte alla presenza di una eventuale delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, tale situazione può ridurre la portata detta posizione di garanzia attribuita agli ulteriori membri del consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo in caso di mancato esercizio della delega”.

La delega poi non può valere neppure per deresponsabilizzare i dirigenti. Si deve ritenere infatti che si applichi anche a questi ultimi il principio in base al quale la delega di funzioni non possa essere strumentalizzata quale esimente dalla propria responsabilità, ed un dirigente pertanto può essere condannato e ritenuto responsabile, nonostante la designazione di altro soggetto responsabile per la sicurezza, qualora venga ravvisata la sussistenza di una colpa *in vigilando* o *in eligendo*.

Inoltre non può esservi un esonero di responsabilità neppure quando il datore di lavoro si sia rivolto – come spesso accade – a consulenti e tecnici esterni:

“in tema di infortunio sul lavoro derivante dai macchinari utilizzati dal lavoratore, ove il datore di lavoro abbia affidato ad un terzo uno studio della situazione aziendale in riferimento all’igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro, la responsabilità del terzo, che non ha segnalato al datore committente la presenza in azienda dei macchinari non conformi alla normativa di sicurezza e che sono stati causa di infortunio, non è esclusa dall’omissione del datore in ordine alla redazione della relazione di sicurezza con la valutazione dei rischi nell’ambiente di lavoro, essendo questo un adempimento successivo allo studio commissionato al terzo e presupponente la correttezza di questo)” (Cass. civ. sez. lav., 26 giugno 2009, n. 15050).

La giurisprudenza ha inoltre avuto modo di stigmatizzare – con riferimento alle imprese di più grandi dimensioni – anche la pluralità di incarichi che non consenta al soggetto delegato per la sicurezza di esercitare un concreto ed effettivo potere di controllo sul rispetto delle misure di sicurezza attraverso la presenza quotidiana sul luogo di lavoro: “in tema di infortunistica sul lavoro, la “delega” rilasciata dal datore di lavoro ad altro soggetto perché risulti efficace e idonea a mandare esente

da responsabilità il delegante occorre che riguardi un soggetto che deve essere in grado di “supplire” efficacemente il datore di lavoro, onde la relativa designazione non può certo ridursi a una figura simbolica. Ciò comporta che il delegato non solo deve essere persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, ma deve anche essere in grado di garantire la sua presenza sul posto di lavoro, in quanto la mera competenza professionale è una dote inutile, se non accompagnata dalla possibilità concreta di formare e verificare l’operato dei dipendenti. Ne deriva che il delegato non può validamente ricoprire l’incarico della posizione di garanzia spettante al datore di lavoro contemporaneamente in posti diversi dove vengono esercitate attività lavorative, qualora la posizione logistica dei cantieri non consenta un controllo efficace dell’osservanza delle norme antinfortunistiche. Tale pluralità di incarichi sarebbe ammissibile, piuttosto, solo allorché si tratti di cantieri contigui e di dimensioni limitate, dove effettivamente il controllo della sicurezza sul lavoro potrebbe essere effettuato efficacemente da un unico responsabile che, più volte al giorno, sia in grado di vigilare ogni cantiere. In tutte le altre situazioni, invece, l’eventuale “trasferimento” del delegato presso altro cantiere (come verificatosi nel caso di specie) va interpretato come revoca, o quanto meno sospensione, dell’efficacia della delega nel cantiere “originario”, con conseguente assunzione diretta della posizione di garanzia da parte del datore di lavoro. Si tratta di conclusione imposta dal principio in forza del quale l’efficacia della delega si evince non unicamente dall’esistenza di un atto scritto, ma soprattutto dal “concreto esercizio” dei poteri attribuiti al datore di lavoro e devoluti al delegato, e cioè quelli di conoscenza, di intervento, di coordinamento e di spesa: principio valido non solo per valutare il “rilascio” della delega, ma anche la sua eventuale revoca o sospensione, venendo in questo caso in rilievo le circostanze concrete opposte, quali possono essere l’attribuzione di un differente incarico, l’autorizzazione a non frequentare più il cantiere per il quale è stata rilasciata la delega, l’incompatibilità tra il nuovo incarico e quello precedente” (Cass. Pen., Sez. IV, 28 febbraio 2008, n. 15234). Nonostante l’orientamento rigoroso espresso dalla giurisprudenza al fine di evitare che lo strumento della delega diventi un mezzo improprio di deresponsabilizzazione, non può tuttavia ritenersi che la responsabilità in questione debba necessariamente degradare, in tutti i casi, in una forma di “responsabilità oggettiva” o “di posizione”, soprattutto in quei casi in cui, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, le dimensioni, la complessità e l’articolazione dell’organizzazione aziendale rendano difficilmente

configurabile un coinvolgimento dei vertici dell'azienda, quantomeno a livello di dolo o colpa.

Sul punto si segnala una recente pronuncia della Corte di Cassazione, IV Sezione Penale, del 29 luglio 2014, n. 33417. Nel caso in questione i giudici di merito avevano ritenuto responsabile il Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante per un infortunio occorso in uno dei numerosi reparti ad un lavoratore che, salito su una scala legata alla parete, era successivamente scivolato e caduto a terra, procurandosi lesioni.

Contro la decisione dei giudici di merito veniva proposto ricorso in Cassazione, accolto dalla Suprema Corte, ritenendo che configurare una responsabilità penale del Presidente del Consiglio di Amministrazione per il momentaneo uso di una scala, si risolvesse nella prospettazione di un profilo di responsabilità oggettiva.

In particolare, il giudici di legittimità, nell'accogliere le doglianze del ricorrente, hanno affermato il principio in base al quale "l'amministratore e legale rappresentante di una società, specie se di ampie dimensioni non può essere, solo per tale carica rivestita, automaticamente ritenuto penalmente responsabile (si verterebbe in una inammissibile ipotesi di responsabilità oggettiva) di ogni violazione degli obblighi antinfortunistici, comunque determinatasi, ove per l'assolvimento degli stessi, per il rispetto delle cautele e delle misure, pur previamente approntate, in relazione a quella attività svolta nel caso concreto, abbia specificamente investito dei preposti, che sono perciò tenuti a far osservare le regole di condotta all'uopo imposte (...)" In tema di infortuni sul lavoro, il legale rappresentante di una società di notevoli dimensioni non è responsabile allorché l'azienda sia stata preventivamente suddivisa in distinti settori, rami o servizi ed a ciascuno di questi siano stati in concreto preposti soggetti qualificati ed idonei, nonché dotati della necessaria autonomia e dei poteri indispensabili per la completa gestione degli affari inerenti a determinati servizi».

Dal tenore complessivo della motivazione fornita si evince chiaramente che nella decisione della Corte di negare la responsabilità del vertice dell'impresa coinvolta hanno assunto sicuramente rilievo le circostanze concrete, quali il fatto che si trattasse di un'azienda di circa 1.000 dipendenti dotata di una struttura produttiva di oltre 10.000 metri quadri, e la natura e la dinamica dell'infortunio, essendo ragionevole ritenere che in un'impresa di tali dimensioni la vigilanza sull'uso corretto di una scala spettasse precipuamente al preposto, all'uopo delegato per il singolo reparto.

3.3. Il lavoratore. Gli obblighi di cooperazione del lavoratore e di rispetto delle misure di sicurezza. La rilevanza del concorso di colpa. Casi di esclusione della responsabilità del datore di lavoro (Giurisprudenza)

Nell'ottica di universalità e di effettività della tutela fatta propria dal Testo Unico l'art. 2, comma 1, lett. a), contiene una definizione di lavoratore, e quindi del soggetto beneficiario di una tutela molto ampia, che prescinde dalla tipologia contrattuale e ricomprende qualunque attività lavorativa a qualsiasi titolo prestata, anche a soli scopi formativi.

L'art. 2, infatti, definisce il lavoratore 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*”.

Nel concetto di lavoratore rientrano dunque anche i lavoratori autonomi, oltre che i tirocinanti e gli apprendisti e qualsiasi prestatore di lavoro a prescindere dalla tipologia di contratto utilizzata, nonché a prescindere dall'esistenza di un regolare contratto di lavoro.

E così, a titolo esemplificativo sull'ampiezza degli obblighi in questione, è stato affermato che “*in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il D.Lgs. n. 626 del 1994 tutela la sicurezza di tutte le forme di lavoro anche quando non sussista un formale rapporto di lavoro e quindi anche con riguardo a chi collabora saltuariamente in un'impresa familiare. (Fattispecie in tema di lesioni colpose riportate nell'uso di un'impastatrice dal figlio del titolare di una panetteria, che occasionalmente prestava la sua collaborazione all'azienda di famiglia*” (Cass. Pen., Sez. IV, 1 aprile 2010, n. 17581).

Gli obblighi di sicurezza sussistono anche nei confronti di chi svolge un'attività occasionale o a titolo di cortesia (Cass. Pen., Sez. IV, 6 marzo 2009, n. 10923, che ha affermato la responsabilità di un committente che aveva chiesto a un conoscente di effettuare il trasporto di materiali in un cantiere edile), nei confronti dei lavoratori in nero (Cass. Pen., Sez. IV, 11 aprile 2008, n. 15241); nei confronti dei lavoratori che effettuano la propria prestazione all'estero (Cass. Pen., Sez. IV, 27 settembre 2011, n. 34854).

Così posto il principio dell'universalità della tutela, l'art. 3 del Testo Unico, a fronte delle varieguate realtà che possono essere oggetto della stessa, interviene poi a fornire alcune precisazioni di non poco conto sulla

titolarità degli obblighi in alcune ipotesi particolari e sulla diversa intensità della tutela garantita nelle diverse situazioni (secondo un modello che si può definire a “cerchi concentrici”, dove la massima tutela è prevista per il lavoratore subordinato, mentre una tutela attenuata è disposta per il lavoratore autonomo).

L’art. 3 precisa anzitutto che in caso di somministrazione di lavoro gli obblighi di sicurezza gravano sull’utilizzatore, mentre in caso di distacco gravano sul distaccatario (fatto salvo l’obbligo a carico del distaccante di informare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato).

Viene altresì precisato che nei confronti dei lavoratori a progetto, ed in generale per tutti i collaboratori coordinati e continuativi ex art. 409, n. 3, c.p.c. le disposizioni del Testo Unico si applicano “*ove la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente*”.

Per i lavoratori a domicilio e per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di formazione e informazione di cui agli artt. 36 e 37 (v. *infra*), nonché l’obbligo di fornire i dispositivi di protezione individuali necessari in relazione alle mansioni assegnate.

Ai prestatori di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c. si applicano, oltre alle disposizioni in materia di sicurezza negli appalti (art. 26, v. *infra*), anche le disposizioni di cui all’art. 21 (applicabili anche ai prestatori di lavoro nell’impresa familiare ex art. 230-*bis* c.c.). In particolare l’art. 21 prevede l’obbligo di utilizzo delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale in conformità con le disposizioni di sicurezza previste dalla legge per la generalità dei lavoratori, nonché l’obbligo di munire i lavoratori autonomi di tessera di riconoscimento qualora la prestazione venga effettuata in regime di appalto o subappalto. Inoltre i lavoratori autonomi, ove necessario e previsto, possono beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza relativi ai rischi propri dell’attività svolta.

— * — * — * —

L’attuale sistema prevenzionistico attribuisce a ciascun lavoratore l’obbligo di prendersi cura della propria sicurezza ed ella propria salute (si veda l’art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, e prima l’art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, il cui contenuto è stato trasfuso nel menzionato art. 20).

A tal proposito si usa dire che il lavoratore è anche soggetto attivo della propria sicurezza ed i vigenti obblighi di formazione e informazione in materia di rischi per la sicurezza costituiscono sicura riprova della responsabilizzazione in materia di sicurezza degli stessi lavoratori e del

superamento dell'impostazione secondo la quale il lavoratore andrebbe considerato come un soggetto inserito, in condizioni di assoluta incapacità di autotutela, nell'ambito di una struttura da altri predisposta e vista come una possibile fonte di pericolo per il medesimo.

Il menzionato art. 20, la cui rubrica recita eloquentemente "obblighi dei lavoratori", dispone ora che "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".

I lavoratori in particolare devono:

- a) collaborare all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale;
- d) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze delle attrezzature e/o dei dispositivi di sicurezza e ogni situazione di rischio o pericolo per l'incolumità di cui vengono a conoscenza nello svolgimento della propria attività;
- h) partecipare alla formazione e all'addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge.

Alla luce di tali precisi obblighi previsti dal legislatore, si pone il problema di comprendere se ed in che misura eventuali violazioni degli obblighi di sicurezza poste in essere dagli stessi lavoratori, possano valere ad escludere la responsabilità del datore di lavoro (o quantomeno ad attenuarne l'intensità e le conseguenze).

Invero, secondo una parte della giurisprudenza, sarebbe obbligo del datore di lavoro garantire la sicurezza addirittura anche contro il rischio di imprudenti o negligenti violazioni delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori, vigilando sul rispetto delle medesime. Una simile impostazione, a seconda delle particolarità del singolo caso e ove applicata con eccessivo rigore, implica il rischio di far ritenere responsabile il datore di lavoro anche in assenza di colpa e dunque a titolo di vera e propria responsabilità oggettiva. Ma non va dimenticato che la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c. c., è una responsabilità per inadempimento e non oggettiva.

Ciò premesso andranno allora considerati, pur a fronte del rigoroso

principio giurisprudenziale sopra esposto, l'inesigibilità da parte del datore di lavoro di un controllo "a vista", momento per momento, dell'attività lavorativa e la pregnanza degli obblighi di sicurezza gravanti sugli stessi lavoratori: ed è proprio in virtù di ciò che in alcuni casi particolari viene esclusa la responsabilità del datore di lavoro a fronte di gesti abnormi dei lavoratori, posti in essere in un contesto di generalizzato rispetto delle norme di sicurezza.

E ciò tanto più alla luce del nuovo contesto normativo in cui il datore di lavoro ed il lavoratore sono entrambi soggetti attivi della sicurezza.

Di tale mutamento, d'altronde, ha già preso atto da tempo anche parte della giurisprudenza.

La Corte di Cassazione ha significativamente affermato, sul piano generale, il principio secondo il quale, in ragione della nuova filosofia in materia di sicurezza e ambiente di lavoro derivante dalla normativa comunitaria e recepita nell'ordinamento italiano, il lavoratore deve essere considerato uno dei soggetti attivi (assieme, ovviamente, al datore di lavoro e ad i suoi incaricati) del sistema di prevenzione della salute nel luogo di lavoro.

La Corte, quindi, valorizza espressamente l'art. 20 del Testo Unico affermando che tale disposizione prevede dei veri e propri obblighi di sicurezza anche in capo ai lavoratori.

Ciò premesso, la Suprema Corte ne trae la conseguenza che: "in ordine al quadro normativo di riferimento sul punto del bilanciamento della responsabilità del datore di lavoro – lavoratore nell'ordinamento oggi vigente, vige la regola secondo cui in materia di normativa anti infortunistica, in particolare, ai fini della responsabilità del datore di lavoro, deve ritenersi che la condotta del lavoratore volontariamente violatrice delle disposizioni impartite dal datore di lavoro ai fini della sicurezza, eziologicamente collegata all'evento, elide il collegamento causale tra l'eventuale inosservanza di disposizioni da parte del datore di lavoro e l'evento stesso, proprio perché questo è da riferirsi alla prima e immediata condotta (...); se rimane ininfluente il contenuto delle disposizioni (e l'esistenza di tali disposizioni) impartite dal datore di lavoro, e soggetti suoi sostituti, in relazione causale con l'evento, quando la condotta antiggiuridica e colpevole del lavoratore si sia inserita nella sequenza causale fino ad essere da sola idonea a determinare l'evento stesso, a maggior ragione la responsabilità datoriale rimane esclusa quando il lavoratore tali disposizioni abbia violato, per dolo o anche per colpa, determinando così da sé solo la causazione dell'evento" (Cass. Pen., Sez. IV, 7 novembre 2002, n. 37248).

E alla medesima conclusione, vale a dire l'esclusione della responsabilità del datore di lavoro, si è pervenuti anche affermando che "l'art. 2087 cod. civ. non addossa al datore di lavoro una tutela del lavoratore adatta a persona per età o condizioni mentali incapace di provvedere a se stessa attraverso le misure di prudenza comuni ad ogni essere umano" (Cass. 12 aprile 2007, n. 10085).

Ed ancora è stato affermato che: "vale il principio in forza del quale, di norma, la responsabilità del datore di lavoro non è esclusa dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito alla verifica dell'infortunio.

Ciò in quanto al datore di lavoro è imposto (anche) di esigere il rispetto delle regole di cautela da parte del lavoratore: cosicché il datore di lavoro è "garante" anche della correttezza dell'agire del lavoratore.

Per l'effetto, la colpa del datore di lavoro non è esclusa da quella del lavoratore e l'evento dannoso è imputato al datore di lavoro, in forza della posizione di garanzia di cui ex lege è onerato, sulla base del principio dell'equivalenza delle cause vigente nel sistema penale (art. 41, comma 1, cod. pen.).

Per mitigare gli effetti del richiamato principio, vale peraltro il concorrente principio dell'interruzione del nesso causale, esplicitato normativamente dall'art. 41, comma 2, cod. pen., in forza del quale, facendosi eccezione proprio al concorrente principio dell'equivalenza delle cause, quella sopravvenuta del tutto eccezionale ed imprevedibile, in alcun modo legata a quelle che l'hanno preceduta, finisce con l'assurgere a causa esclusiva di verifica dell'evento.

In tal caso, anche la condotta colposa del datore di lavoro che possa essere ritenuta antecedente remoto dell'evento dannoso, essendo intervenuto un comportamento assolutamente eccezionale ed imprevedibile del lavoratore, finisce con l'essere neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza efficiente rispetto alla verifica di un evento, che, per l'effetto, è addebitabile materialmente e giuridicamente al lavoratore" (Cass. Pen. 21 ottobre 2008, n. 40821).

Più di recente: "l'infortunio occorso al lavoratore a seguito di condotta imprudente ed arbitraria, eccedente la normale prestazione lavorativa richiesta, determinata da impulsi puramente personali, non costituisce comportamento colpevole del datore di lavoro con violazione dell'art. 2087 c.c." (Cass. civ. sez. lav., 22 gennaio 2014, n. 1312; fattispecie relativa ad un incidente occorso ad un autotrasportatore mentre era in servizio, per mancato funzionamento del sistema frenante; è stato ritenuto che l'inefficienza del sistema frenante determinatasi nel caso concreto non

fosse imputabile alle condizioni del sistema stesso e alla asserita mancata manutenzione da parte del datore di lavoro, bensì ad una condotta di guida dello stesso trasportatore non appropriata, caratterizzata da frenate ripetute e dal mancato utilizzo delle marce basse, che hanno finito per compromettere la funzionalità dei freni).

In altri casi, pur laddove la condotta colposa del lavoratore non può valere ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, può essere riconosciuto il concorso di colpa del lavoratore.

Da tempo, infatti, la giurisprudenza, sulla base dei principî generali in materia di risarcimento del danno, afferma la rilevanza del concorso di colpa del lavoratore sul piano del rapporto contrattuale con il datore di lavoro. In tali casi il concorso di colpa incide sull'ammontare complessivo del danno risarcibile, che viene proporzionato in applicazione dell'art. 1227 c.c.; disposizione che, come è noto, afferma la rilevanza del concorso colposo del creditore in sede di determinazione del risarcimento.

La determinazione del risarcimento così ottenuta, incide a sua volta, sulla somma che l'Inail può ottenere dal datore di lavoro in via di regresso (pur restando immutata la prestazione assicurativa dovuta dall'Istituto). È principio assolutamente consolidato, infatti, quello secondo cui “per effetto della regola di portata generale di cui al 1916 cod. civ., applicabile anche alla azione di regresso di cui si tratta, l'Istituto non può pretendere dal datore di lavoro una somma maggiore di quella che esso datore di lavoro sarebbe obbligato a corrispondere al danneggiato a titolo di risarcimento del danno da illecito liquidato con i criteri adottati per l'applicazione dell'art. 2056 con riferimento agli art. 1226 e 1227 cod. civ.” (Cass. 1 settembre 1986, n. 5353). Il danno risarcibile, quindi, costituisce anche il parametro entro il quale deve essere contenuta l'azione di regresso dell'Inail.

Numerosi sul punto i precedenti giurisprudenziali “Il comportamento imprudente del lavoratore danneggiato nella dinamica dell'infortunio se, da un lato, non esclude la responsabilità del datore di lavoro, dall'altro, non può però essere causa di esclusivo addebito dell'evento dannoso a quest'ultimo. Infatti, fermo restando che in materia di sicurezza l'obbligo di vigilanza dell'azienda deve essere continuo, l'affermazione di un concorso colposo del dipendente nella causazione dell'evento incide sulla determinazione del risarcimento da porre a carico dell'azienda (nella specie, la Corte ha accolto il secondo motivo del ricorso incidentale col quale una società lamentava l'erronea applicazione dell'art. 1227 comma 1 c.c. e il vizio di motivazione per non aver ritenuto il concorso di colpa della lavoratrice nella determinazione dell'evento. La donna aiuto cuoca,

incaricata nell'occasione delle pulizie di fine stagione della cucina dell'albergo, era salita, con l'intento di pulire la cappa del forno, su di un bancone d'acciaio sottostante, sul quale era poi scivolata, cadendo dall'altezza di un metro e procurandosi la frattura della spalla)" (Cass. civ. sez. lav., 23 aprile 2009, n. 9698); in materia di responsabilità datoriale nei confronti del lavoratore per danni da infortunio sul lavoro a causa di inadempimento all'obbligo contrattuale di sicurezza (art. 2087 c.c.) si applicano le regole civilistiche sull'inadempimento (art. 1218 c.c.) e, tra queste, anche quella del concorso di colpa del creditore (art. 1227, comma 1, c.c.) (Cass. civ. sez. lav., 14 aprile 2008, n. 9617).

3.4. Obbligo d'istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione - il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - persone, sistemi e mezzi esterni e interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP) è l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori. Gli addetti (ASPP) e il responsabile (RSPP) del Servizio devono possedere le capacità e i requisiti professionali fissati nel D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda, disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati e non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

In tutte le attività, il datore di lavoro organizza tale servizio all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui all'art. 31 del D.Lgs. 81/08.

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione è obbligatoria per tutte le aziende che utilizzino almeno un lavoratore.

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione **deve essere obbligatoriamente all'interno dell'azienda**, ovvero dell'unità produttiva, nei seguenti casi comunque mai ravvisabili negli studi professionali:

a) nelle aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334, e s.m.i., soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt.

6 e 8 del medesimo decreto;

- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Anche nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può comunque avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio. Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, abbiano i requisiti di cui all'articolo 32 del D.Lgs 81/08 e s.m.i..

Se il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi è **interno all'azienda**, esso costituisce uno strumento a disposizione dell'imprenditore per l'esercizio dell'impresa.

Se invece è **esterno all'azienda**, costituisce propriamente una collaborazione convenzionata di professionisti esperti di sicurezza, che usano proprie strutture.

Il servizio di prevenzione e protezione che opera all'esterno dell'azienda è applicabile nelle aziende di piccola dimensione, che non posseggono, al loro interno, risorse specifiche da destinare a questa funzione. La forza di questo modello consiste nell'estrema flessibilità di gestione e dai costi relativamente meno sostenuti rispetto all'organizzazione di un servizio interno.

Il ricorso a persone o servizi esterni, non limita la posizione di garanzia del datore di lavoro, che detiene la completa responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Lo scopo primario dell'S.P.P. è di promuovere, nel posto di lavoro, condizioni che garantiscano il più alto grado di qualità nella vita lavorativa, proteggendo la salute dei lavoratori, migliorando il loro benessere fisico, psichico, sociale e prevenendo malattie e infortuni, fungendo da consulente specializzato del datore di lavoro su ciò che attiene a tutte le incombenze (**valutazione dei rischi, individuazione delle misure**

preventive, definizione delle procedure, informazione) relative alla promozione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Per raggiungere questo scopo sono richieste competenze multidisciplinari integrate in un'apposita organizzazione ed afferenti sostanzialmente a tre tipologie di professionalità:

- di igiene industriale e di sicurezza;
- di tecniche di comunicazione e di organizzazione del lavoro;
- di attività di prevenzione medico sanitaria.

L'art 33 al comma 1 del testo unico, definisce quali siano i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione, come di seguito:

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35 (obbligatorio effettuare almeno una riunione periodica all'anno, per aziende con oltre i 15 dipendenti);

f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del testo unico.

Per realizzare lo scopo e gli obiettivi come sopra definiti, devono essere precisate, in modo operativo, le funzioni e le attività del Servizio di prevenzione e protezione, che possono essere così sintetizzate:

- analisi della situazione aziendale e definizione dei problemi;
- progettazione degli interventi e contestuale formulazione al datore di lavoro delle esigenze di intervento preventivo in tutte le sue articolazioni;
- controllo nella realizzazione degli interventi programmati;
- attività di informazione nei confronti dei lavoratori;
- valutazione di efficacia e di efficienza.

Il S.P.P. è composto a titolo esemplificativo ma non riduttivo dal R.S.P.P. (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione); dal R.L.S. (Rappresentante dei Lavoratori per Sicurezza); il M.C. (Medico

Competente). Anche gli addetti all'emergenza (primo soccorso e antincendio), i Dirigenti e i Preposti hanno titolo a parteciparvi e possono essere chiamati al tavolo di lavoro dell'S.P.P.; i membri del servizio sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per lo svolgimento delle funzioni da parte degli addetti al servizio, è necessario avere un titolo di studio non inferiore al diploma d'istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non avendo il titolo di studio di cui sopra, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dagli accordi sanciti in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano vigenti.

Obbligo non delegabile del datore di lavoro è di nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

la mancata nomina del R.S.P.P., è considerata grave violazione ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, è una persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali, designata dal datore di lavoro, cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Per svolgere la funzione di R.S.P.P., oltre ai requisiti propri degli addetti al servizio come sopra individuati, devono possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione, in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. Tali eventi formativi dovranno avere la durata minima di 16 ore e massima di 48 ore e dovranno essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative

Il datore di lavoro, in possesso dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti, può svolgere direttamente il ruolo di R.S.P.P. oltre quello di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle

seguenti ipotesi:

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

Il testo unico della sicurezza D.Lgs 81/08 e s.m.i., non prevede più l'obbligo di comunicazione del nominativo del RSPP agli Organi di controllo (*Asl e Ispettorato del lavoro*). Tale comunicazione costituiva di fatto un riferimento certo, probante l'assunzione di incarico. È da ritenersi comunque che venendo meno l'obbligo di tale comunicazione, possa essere utile un atto interno come elemento integrante dell'eventuale modello organizzativo adottato dall'azienda, e con adeguata pubblicità dello stesso (es. *l'affissione in bacheca*).

Il responsabile e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento.

Per meglio identificare la responsabilità in capo all'RSPP nello svolgimento del suo incarico, di seguito vengono riportate tre stralci di sentenze sufficientemente esaustive.

Corte di Cassazione Penale, Sez. IV, sent. n. 32195 del 15.7.10

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, qualora agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi o discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo così il datore di lavoro ad omettere una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a costui in virtù del combinato disposto degli artt. 113 e 41 c.p., dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale, che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo.

Corte di Cassazione Penale, Sez. IV, sent. n.16134 del 18.3.10

L'omissione da parte del rspp dell'obbligo posto a suo carico di individuare i fattori di rischio per i lavoratori, laddove contribuisca a cagionare colposamente una lesione, in danno di un lavoratore, integra il reato di cui all'art.590 c.p. (lesioni colpose) ... l'omissione di condotte doverose in relazione alla funzione di rspp realizza la violazione dell'intero sistema antinfortunistico, senza che abbia alcuna rilevanza il mancato

apprestamento di una specifica sanzione penale per la violazione del sistema.

Corte di Cassazione Penale, Sez. IV, sent. N.11582 del 2.2.10

In materia antinfortunistica, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione non riveste un'originaria posizione di garanzia – tanto è vero che le sue inadempienze non sono penalmente sanzionate – e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio. Pertanto può essere chiamato a rispondere degli eventi dannosi quando siano riconducibili anche all'omessa segnalazione di queste situazioni delle quali era a conoscenza o che avrebbe dovuto conoscere.

Sanzioni: Il datore di lavoro che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740a 7.014,40 euro

Sanzioni: Il datore di lavoro, in caso di svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione, se non partecipa ai prescritti corsi di formazione è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740a 7.014,40 euro

I **restanti componenti del SPP** saranno caratterizzati in base alle loro competenze tecniche specifiche, che possono essere tra loro differenti (**igienista industriale, tecnico della sicurezza, etc.**); sicuramente terreni di conoscenza/competenza comuni a tutte le figure sono quelli della legislazione, delle norme di buona tecnica e delle tecniche di comunicazione.

Altre figure di supporto possono essere di volta in volta individuate a seconda della complessità e specificità dei problemi di prevenzione emersi dalla valutazione del rischio e dal programma di prevenzione e protezione scaturito da questo nonché dal piano di informazione e formazione necessario per sostenerlo.

Tali figure possono naturalmente (**ed in genere lo saranno**) essere anche esterne al SPP o addirittura all'azienda stessa (**anche nel caso di un SPP aziendale**).

Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni 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.

Il **medico competente** nominato dal datore di lavoro, è un professionista che ha la specializzazione in medicina del lavoro.

Oltre a collaborare datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, ha il compito primario di partecipare al Servizio di Prevenzione e Protezione e alle sue riunioni periodiche. (vedi capitolo specifico “**sorveglianza sanitaria**”)

Sanzioni: Il datore di lavoro e il dirigente nel caso in cui non nominano il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.644 a 6.576 euro.

L'infortunio è, per definizione, un evento fortuito sul luogo di lavoro dal quale scaturisce un danno per l'organismo. È preciso dovere del datore di lavoro, sulla base del combinato disposto dell'art. 18, comma 1, lett. b) del D.Lgs 81/08 con gli artt. da 43 a 46 del D.Lgs 81/08, occuparsi delle designazioni, e relativa formazione, degli **addetti alla gestione delle emergenze, di primo soccorso e lotta antincendio**, in quantità variabile proporzionalmente alle dimensioni e caratteristiche lavorative dell'azienda; queste figure dovranno svolgere un ruolo di “attesa attiva” delle strutture esterne preposte al pronto intervento e soccorso (118), evitando atteggiamenti eccessivamente “interventistici”.

Premesso che, a differenza del Pronto Soccorso, il **Primo Soccorso Aziendale** è praticato da personale esclusivamente non sanitario, sebbene qualificato attraverso i relativi corsi di formazione, il suo intervento si caratterizzerà per quelle misure idonee a evitare comportamenti inopportuni e scorretti che potrebbero aggravare la situazione del collega in attesa degli appositi soccorsi. Inoltre, una volta formato, potrà intervenire nelle emergenze.

Gli **addetti alla lotta antincendio** sono un nucleo di persone addestrate al fine di prevenire l'insorgere d'incendi e, in caso di emergenza, di limitare i danni alle cose e alle persone. Infatti svolgono un importante ruolo nella prevenzione antincendio, attraverso il controllo periodico dei luoghi di lavoro e la segnalazione al datore di lavoro, di eventuali anomalie suscettibili di sviluppare un focolaio o, in caso di incendio, di facilitare la propagazione dello stesso.

Queste figure aziendali, possono come detto, agire esclusivamente nell'ambito di un primo intervento in situazioni eccezionali, cercando di valutare l'evento e mettendo in pratica quello che hanno appreso durante i vari corsi di formazione in attesa di soccorsi specifici. Sono dunque

lavoratori come gli altri, che da questi si differenziano per il solo fatto di essere stati istruiti adeguatamente per cogliere le emergenze e, nei limiti del possibile, cercare di agire di conseguenza, agendo sempre in sicurezza e non mettendo mai a repentaglio la propria vita.

È da rilevare come verosimilmente tale ruolo non potrà essere indifferentemente svolto da qualsiasi soggetto, per cui andranno opportunamente valutati aspetti di tipo personale e caratteriale. Devono essere distinti a proposito del grado di complessità aziendale e alla specifica natura dei rischi ivi presenti.

Gli addetti, non hanno responsabilità penali, ma sono come impegno morale nei confronti dei colleghi, al pari, tra l'altro, di ogni comune cittadino.

In conclusione, gli addetti alle emergenze, come peraltro ogni cittadino, non ha responsabilità penale nello svolgimento delle proprie funzioni, ad eccezione dei casi di omissione di soccorso o abuso di professione, in quanto tutelato dallo stato di necessità.

Sanzioni: Il datore di lavoro e il dirigente, nel caso non adottano le disposizioni generali per la gestione delle emergenze previste dall'art. 43, commi 1, lettere a), b), c), ed e) e 4 del D.Lgs 81/08 e in caso non adottano le misure di pronto soccorso, sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 822 a 4384 euro.

Possono far parte del S.P.P. anche i dirigenti, i preposti e tutti coloro che possano contribuire fattivamente all'igiene, alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

3.5. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, è indubbiamente una delle figure più importanti quando si parla di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

È la persona alla quale i lavoratori devono rivolgersi per essere, appunto, rappresentati nei loro diritti ma anche per conoscere a fondo i doveri e quindi essere formati/informati.

Il D.Lgs 81/08 e s.m.i. lo definisce come “**persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro**”.

Nelle aziende o unità produttive che occupano **fino a 15** lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Possono prendere parte all'elezione del RLS tutti coloro che risultano elencati nel Libro Unico del Lavoro (**LUL**), l'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto. Prima di svolgere le opportune operazioni di voto i lavoratori eleggono al loro interno un segretario di seggio che provvederà alla stesura del verbale subito dopo, lo sfoglio delle schede.

Nelle aziende o unità produttive con **più di 15** lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

La nomina del RLS, deve essere comunicata all'INAIL con la seguente procedura on line, accessibile dal sito dell'Istituto attraverso Punto Cliente:

- autenticazione dell'azienda con le proprie credenziali (**username e password**);
- selezionare nel menu a tendina in la voce “**Utilizza le tue applicazioni**”;
- cliccare su “**RLS – Dichiarazione RLS**”;
- Nella nuova schermata selezionare dal menu principale il link “**Nuova Dichiarazione/Pratica**”, (all'interno saranno presenti i dati della ditta e la lista delle unità produttive);
- Selezionare il link “**Visualizza**” e cliccare sul tasto “**inserisci rappresentante**”
- Inserire i dati dell'RLS (**codice fiscale, nome, cognome e data di elezione** – ndr: Non è però chiaro, se bisogna inserire la data di elezione o quella di fine corso di abilitazione alla carica)
- Cliccare sul tasto “**Carica Rappresentante**”.

Per quanto riguarda i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali o di comparto non va effettuata alcuna comunicazione.

Qualora non fosse individuato un candidato che voglia ricoprire la veste del RLS, oppure l'azienda possieda un solo lavoratore, il testo unico, prevede che le funzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza siano esercitate dai **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST)**. In tal caso, il datore di lavoro è obbligato, ai sensi dell'art.48 del Testo Unico, a partecipare al Fondo previsto dallo stesso decreto (**di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei**

lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità, costituito presso l'INAIL), versando un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero presso l'unità produttiva (art. 52 comma 2 lettera a). L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo provvederà poi a comunicare (art. 48 comma 6) alle singole aziende, che non hanno al loro interno il RLS ed ai lavoratori interessati, il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) il quale avrà nei confronti delle aziende gli stessi diritti dei RLS che non sono in esse presenti.

Per quanto riguarda le responsabilità, il testo unico non ha previsto alcuna specifica sanzione a carico dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il motivo risiede nel fatto che gli RLS, in considerazione dei compiti consultivi loro assegnati, non hanno alcun potere decisionale in merito alle scelte in materia di prevenzione infortuni effettuate dal datore di lavoro.

Quanto sopra non significa però che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vadano esenti da responsabilità, indipendentemente dalle modalità con cui svolgono il proprio compito; infatti, nel caso in cui l'RLS abbia contribuito all'adozione di una misura protettiva rivelatasi inadeguata, insufficiente o addirittura contraria alla legge, e l'abbia pretesa dal datore di lavoro, potrà essere chiamato a rispondere dell'infortunio che ne sia derivato.

I **poteri** del RLS riprendono quanto già espresso in forma più concisa dall'art. 9 dello Statuto dei lavoratori e riguardano: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, di consultazione, d'informazione e formazione, di formulare proposte e osservazioni, di partecipazione alla riunione periodica, di richiesta d'intervento delle autorità competenti, ecc.

I **compiti** dell'RLS, sono richiamati dall'art 50 del testo unico e sono così riassunti:

- a) **accede** ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è **consultato** preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è **consultato** sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è **consultato** in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le **informazioni** e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché

quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

- f) riceve le **informazioni** provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una **formazione** adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) **promuove** l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) **formula osservazioni** in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) **partecipa** alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- k) **fa proposte** in merito alla attività di prevenzione;
- l) **avverte** il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) **può fare ricorso alle autorità competenti** qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il compito primario del RLS è comunque quello di **rappresentare** i propri colleghi al tavolo del servizio. Può, infatti, accadere che il datore di lavoro, non percepisca o non voglia percepire intelligibilmente le necessità dei propri lavoratori, vuoi perché non ha con loro la necessaria confidenza, vuoi perché magari il lavoratore non ha il "coraggio" di richiedergli garanzie aggiuntive a quelle già in atto; orbene, eletto dai propri colleghi, l'RLS gode necessariamente della fiducia e della confidenza degli stessi, e pertanto avrà la possibilità nello svolgimento del proprio incarico, di raccogliere o anche solo percepire le esigenze dei propri colleghi e informare il SPP per le conseguenti azioni da intraprendere.

Le informazioni che l'RLS porrà al servizio, possono essere anonime, cioè anche senza indicare i nominativi dei portatori di richieste.

Corte di Cassazione Penale, Sez. feriale, n. 35424 del 22.8.13

La Corte in questa sentenza, si esprime in merito alla responsabilità penale del datore di lavoro, la quale non è esclusa nel caso di un infortunio occorso ad un lavoratore esperto in materia di salute e sicurezza sul lavoro essendo lo stesso un Rappresentante della Sicurezza dei Lavoratori (RLS)

Sanzioni: Il datore di lavoro e il dirigente, nel caso non consentono ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute, sono puniti con l'ammenda da 2.192 a 4.384 euro.

3.6. Sanzioni penali a carico dei soggetti con responsabilità/incarichi relativi alla sicurezza e a carico dei lavoratori

Il sistema sanzionatorio per la violazione degli obblighi di sicurezza delineato dagli artt. 55 e ss. del D.Lgs. n. 81/2008 prevede una serie di fattispecie configurate come “reati propri”, ciascuno riconnesso alla particolare qualifica o ruolo assunto nella tutela per la sicurezza (e così sono previste diverse sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del preposto, del progettista, del fabbricante, del fornitore, dell’installatore, del medico competente e del lavoratore).

Alla procedimentalizzazione delle funzioni di tutela nei luoghi di lavoro (ciascuno secondo il proprio ruolo, e con una rinnovata responsabilità ed un ruolo attivo nella prevenzione assegnato anche al lavoratore, v. *supra*) corrisponde la rilevanza penale della semplice violazione dell’obbligo di porre in essere determinati adempimenti o di astenersi da determinate condotte.

Si tratta di reati contravvenzionali, puniti con l’arresto o l’ammenda. Per le violazioni meno gravi sono previste sanzioni pecuniarie di natura amministrativa.

Si riportano qui di seguito due tabelle riassuntive delle principali sanzioni previste a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori per violazioni di obblighi relativi alla sicurezza.

Tabella delle sanzioni a carico del datore di lavoro
(art. 55 del D.Lgs. n. 81/2008)

Obbligo da adempiere	Sanzione
predisporre valutazione dei rischi e redazione del D.V.R.	arresto 3-6 mesi; ammenda 2.500-6.400 € N.B. solo arresto 4-8 mesi in ragione della peculiarità di alcune attività d’impresa o per criterio dimensionale (art. 55 comma 2)

Obbligo da adempiere	Sanzione
designare del R.S.P.P.	arresto 3-6 mesi; ammenda 2.500-6.400 €
nominare medico competente	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.500-6.000 €
designare lavoratori per individuare misure di prevenzione	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.500-5.200 €
affidare le mansioni tenendo conto di capacità e condizioni in rapporto a salute e sicurezza	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.500-5.200 €
fornire idonei dispositivi di protezione individuale	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.500-6.000 €
esporre a rischio specifico solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.500-5.200 €
richiedere l'osservanza delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.500-5.200 €
inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze	ammenda 2.000-4.000 €
comunicare al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro nel caso di sorveglianza sanitaria	sanzione amministrativa pecuniaria 500-1.800 €
adottare misure di controllo della sicurezza per le situazioni di emergenza	ammenda 2.000-4.000 €
informare tempestivamente i lavoratori in caso di esposizione a rischio specifico	ammenda 2.000-4.000 €
adempiere agli obblighi di informazione	ammenda 2.000-4.000 €
astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività lavorativa in una situazione di pericolo grave e immediato	ammenda 2.000-4.000 €
consentire ai lavoratori di verificare tramite RLS l'adozione di misure di sicurezza	ammenda 2.000-4.000 €
consegnare tempestivamente al R.L.S. il D.V.R. quando ne faccia richiesta	arresto 2-4 mesi; ammenda 750-1.400 €
elaborare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze e consegnarne copia al R.L.S.	ammenda 2.000-4.000 €
evitare che le misure tecniche di sicurezza comportino un rischio per la popolazione e per l'ambiente	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.200-5.200 €
comunicare telematicamente all'INAIL i dati relativi agli infortuni	sanzione amministrativa pecuniaria 1.000-4.500 €
consultare il R.L.S. quando imposto per legge	ammenda 2.000-4.000 €
adottare misure di prevenzione degli incendi	arresto 2-4 mesi; ammenda 750-1.400 €

Obbligo da adempiere	Sanzione
negli appalti e subappalti, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro	ammenda 2.000-4.000 €
nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica	ammenda 2.000-4.000 €
provvedere all'aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza	arresto 2-4 mesi; ammenda 1.500-6.000 €
comunicare telematicamente all'INAIL il nominativo del R.L.S.	sanzione amministrativa pecuniaria 50-300 €
fornire al R.S.P.P. e al medico competente informazioni su natura dei rischi, organizzazione del lavoro, descrizione dei processi produttivi, dati su infortuni e malattie professionali, provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza	sanzione amministrativa pecuniaria 1.000-4.500 €

Tabella delle sanzioni a carico del lavoratore
(art. 59 del D.Lgs. n. 81/2008)

Obbligo da adempiere	Sanzione
contribuire all'adempimento degli obblighi di sicurezza	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €
osservare le disposizioni ai fini della protezione e individuale	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €
utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €
segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, adoperandosi direttamente per ridurre il rischio nelle situazioni d'urgenza	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €
non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €
non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €
partecipare ai programmi di formazione	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €
sottoporsi ai controlli sanitari	arresto sino a 1 mese; ammenda 200-600 €

4. LA VALUTAZIONE DEI RISCHI^{(*) (4)}

4.1. La valutazione dei rischi

L'art. 2 lett. *r-s* D.Lgs. 81/08 definisce il “rischio” come la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione. Diverso, invece, è il “pericolo”, inteso come la proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni, ovvero la probabilità che accada un evento pericoloso.

Pertanto, mentre il pericolo è un fenomeno ineludibile del sistema, il rischio è gestibile e, in taluni casi, eliminabile attraverso l'adozione delle procedure e delle misure volte a garantire la prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro.

In tale contesto, il datore di lavoro deve uniformarsi necessariamente ai principi fondamentali dell'eliminazione dei rischi o, quanto meno, alla riduzione dei rischi alla fonte, nella consapevolezza della necessaria integrazione della sicurezza nel sistema organizzativo, atteso che il rischio è un elemento del sistema con cui convivere, nonché la conseguenza di interazioni complesse tra elementi di sistema.

Oltre al rischio generale e primario, tipico dell'oggetto d'impresa, il legislatore contempla i rischi c.d. speciali tipici di ogni singola attività lavorativa, quali:

- a) gli agenti fisici (rumore, ultrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, microclima e le atmosfere iperbariche);
- b) l'esposizione a sostanze chimiche (agenti cancerogeni, agenti mutageni, amianto);

^(*) A cura di Gabriele Moscone, Studio Legale Moscone.

⁽⁴⁾ Così in senso conforme, Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul lavoro, nonché in senso conforme: www.ispesl.it – INAIL, Ing. Raffaele Sabatino, RSPP, Metodologia per la valutazione dei rischi.

- c) l'esposizione ad agenti biologici;
- d) la protezione da atmosfere esplosive;
- e) il rischio da stress-lavoro correlato (art. 28 comma 1-*bis*);
- f) il rischio da esposizione a video terminali VDT.

Da ultimo, è fondamentale il rischio incendio, sempre presente in ogni tipologia di attività, nonché per le gravi conseguenze che l'incendio può generare. Per tali motivi un capitolo verrà dedicato *infra*.

L'analisi corretta dei rischi riveste un momento di centrale importanza cui ruotano attorno molteplici adempimenti, rappresentando la primaria misura generale di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza (art. 15), al fine di raggiungere l'obiettivo dell'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione alla fonte.

La valutazione dei rischi è il primario obbligo del datore di lavoro non delegabile (art. 17) e si esaurisce e concretizza nella redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR).

L'art. 2 definisce la valutazione dei rischi come la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

La procedura di valutazione, in estrema sintesi, deve seguire i seguenti macro passaggi, che verranno esaminati nel dettaglio *infra*:

- 1) identificazione dei pericoli presenti e potenziali che possono minare la salute e sicurezza dei lavoratori (c.d. **mappatura**);
- 2) identificazione dei lavoratori esposti suddivisi per categorie e reparti, al fine di suddividere i rischi speciali;
- 3) stima delle entità delle esposizioni, mediante la valutazione delle macro aree di esposizione ai singoli rischi mappati;
- 4) stima della gravità degli effetti che possono derivare dall'esposizione ai rischi;
- 5) stima delle probabilità che tali effetti si manifestino (talvolta a prolungare esposizioni al rischio non necessariamente seguono danni);
- 6) valutazione dell'affidabilità degli impianti ovvero dei sistemi e delle apparecchiature utilizzate;
- 7) stima dell'accadimento dei guasti con accertamento delle cause;
- 8) comprensione delle modalità di verifica degli incidenti (anche mancati).

L'oggetto della valutazione dei rischi è delineato dall'art. 28 D.Lgs. 81/08 ove si stabilisce che il datore di lavoro deve tenere conto della scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici

impiegati, nonché della sistemazione dei luoghi di lavoro.

Sempre l'art. 28 impone che la valutazione dei rischi debba riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, compresi i lavoratori esposti a rischi particolari, il rischio stress lavoro-correlato, le lavoratrici in stato di gravidanza, le differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli della specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

La giurisprudenza ritiene che valutazione dei rischi debba essere accurata, esaustiva e programmatica nei tempi e nei modi, tant'è che effettuare un'inadeguata valutazione dei rischi equivale a non effettuarla⁽⁵⁾. Vi è colpa del datore di lavoro, non solo per l'omessa redazione del DVR (documento valutazione rischi), ma anche per il suo mancato, insufficiente o inadeguato aggiornamento oppure per l'omessa valutazione della individuazione degli specifici pericoli a cui i prestatori di lavoro siano sottoposti in relazione alle diverse mansioni⁽⁶⁾.

Ex art. 28 il DVR deve contenere i seguenti elementi costitutivi:

a) una relazione valutativa di tutti i rischi con specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, per la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati (DPI), a seguito della valutazione dei rischi;

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri, ribadendo l'importanza della formazione;

e) l'indicazione del nominativo del RSPP, RLS, medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio (*se attivata la Sorveglianza Sanitaria*);

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

⁽⁵⁾ Cass. Pen. Sez. III, 05.10.2006, n° 33473.

⁽⁶⁾ Cass. Pen. Sez. IV, 16.03.2010 n° 10448.

Si possono, pertanto, indicare alcuni aspetti pratici del DVR:

- deve essere conservato in azienda anche su supporto informatico, per essere prontamente esibito agli organi di controllo;
- deve recare data certa apposta anche con procedure informatiche o attestata con la sottoscrizione del datore di lavoro, onde evitare possibili tentativi elusivi;
- deve rispettare le indicazioni delle norme specifiche sulla valutazione (parte speciale del T.U.), tipiche dei rischi di impresa individuati e valutati (es. esposizione ai videoterminali, agenti chimici, biologici, etc.).

L'art. 29 stabilisce che la valutazione dei rischi deve essere eseguita dal datore di lavoro “in collaborazione” (aspetto partecipativo) con l'RSPP e il Medico Competente (ove sia prevista la Sorveglianza Sanitaria) e “previa consultazione” dell'RLS (aspetto di controllo).

Con riguardo alle modalità temporali, la valutazione dei rischi deve avvenire:

- 1) entro 90 giorni dall'inizio attività d'impresa;
- 2) in occasione di rilevanti modifiche del processo produttivo o organizzativo (nuove assunzioni, apertura di succursali);
- 3) in relazione all'evoluzione della tecnica (introduzione di nuovo macchinario);
- 4) in caso di infortuni significativi (anche gli incidenti mancati e le malattie professionali).

Ne segue che, il datore di lavoro deve analizzare i fattori che possono incidere sulla psiche dei lavoratori, valutando anche numericamente tutti i rischi ed indicando le modalità al fine di eliminare i rischi, evitando che i comuni gesti quotidiani errati ripetuti possano cagionare malattie professionali.

In presenza di una situazione di rischio occorre innanzi tutto cercare di eliminare i rischi o, quantomeno, di ridurli, documentando le misure approntate per eliminare o ridurre il rischio specifico; se poi residuano dei rischi, allora sarà necessario adottare i DPI, sentito il RLS o direttamente i lavoratori coinvolti (es.: movimentazione manuale dei carichi con rischio di caduta di oggetti pesanti sorge la necessità dell'utilizzo delle scarpe antinfortunistiche adatte al caso).

Invero, nella gerarchia dell'adozione delle misure di riduzione del rischio il legislatore impone di dare priorità e prevalenza all'impiego delle misure di protezione collettive che interessano tutto l'ambiente lavorativo, consentendo l'impiego dei DPI unicamente per la riduzione/eliminazione dei rischi residui. (es.: in presenza di sostanze disperse nell'aria, innanzi

tutto si tenta l'eliminazione tramite un sistema di aspirazione; se ciò non è possibile o risulta insufficiente, si consegnano ai lavoratori mascherine a carboni attivi).

Nella scelta dei dispositivi di protezione l'obiettivo prioritario è sempre la tutela del lavoratore (non già il costo dei dispositivi), sicché una scelta errata può causare un danno per la salute dei lavoratori e seri problemi per il datore di lavoro, oltretutto, un aggravio di costi per il datore di lavoro, rappresentato dal costo del dispositivo oltre a quello del danno da risarcire e le sanzioni da pagare.

Il datore di lavoro, non solo deve avere adottato, ma deve “essere in grado provare” di aver messo in atto tutte le misure necessarie per eliminare e ridurre i rischi e i loro effetti sulla salute dei lavoratori, nonché il processo di miglioramento della sicurezza sul lavoro che deve essere debitamente documentato, tanto è vero che in caso di infortunio ovvero malattia professionale si verificherà la presenza della documentazione che attesti tale processo.

Per identificare il rischio nella sua reale entità, i metodi maggiormente diffusi sono quello della scala delle probabilità e quello della scala del danno⁷⁾.

Nella scala probabilistica si possono distinguere quattro situazioni per cui:

a) Valore 4 – livello: molto probabile: esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato per i lavoratori e il verificarsi del danno conseguente alla mancanza rilevata non susciterebbe alcuno stupore;

b) Valore 3 – livello: probabile: la mancanza rilevata “può” provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto;

c) Valore 2 – livello: poco probabile: la mancanza rilevata “può” provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi e il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe una grande sorpresa;

d) Valore 1 – livello: improbabile: la mancanza rilevata “potrebbe” provocare un danno solo per la concomitanza di più eventi indipendenti e poco probabili, non sono noti episodi già verificatisi.

Dal punto di vista della scala del danno si distinguono quattro ipotesi:

a) Valore 4 – danno gravissimo: con esposizione acuta: effetti letali o invalidità totale; con esposizione cronica: effetti letali o invalidità totale;

⁷⁾ Fonte www.ispesl.it – INAIL, Ing. Raffaele Sabatino, RSPP, Metodologia per la valutazione dei rischi.

- b) Valore 3 – danno grave: con esposizione acuta: invalidità permanente parziale; con esposizione cronica: effetti parzialmente invalidanti;
- c) Valore 2 – danno medio: con esposizione acuta: inabilità lunga ma reversibile; con esposizione cronica: effetti reversibili;
- d) Valore 1 – danno lieve: con esposizione acuta: inabilità breve e reversibile; con esposizione cronica: effetti rapidamente reversibili.

Incrociando la scala delle probabilità con la scala del danno si ottiene la seguente tabella rappresentativa dell'area di rischio⁽⁸⁾:

(P)	Altamente probabile	4	8	12	16
	Probabile	3	6	9	12
	Poco probabile	2	4	6	8
	Improbabile	1	2	3	4
		Lieve	Medio	Grave	Gravissimo
Scala del danno (D)					

OVE

R > 8	Alto rischio Azioni correttive indilazionabili
R tra 4 e 8	Medio rischio Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza
R tra 2 e 3	Basso rischio Azioni correttive/migliorative da programmare nel breve-medio termine
R = 1	Rischio significativo Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione

⁽⁸⁾ Fonte www.ispesl.it – INAIL, Ing. Raffaele Sabatino, RSPP, Metodologia per la valutazione dei rischi.

4.2. Metodi e criteri pratici per una corretta valutazione dei rischi

Incidenti e malattie possono cagionare gravi danni alla salute dei lavoratori (e dei terzi che entrano in contatto con l'azienda, quali i clienti, i fornitori, etc.) ed influire negativamente sulla attività lavorativa, con perdita di produzione e danno ai macchinari, con conseguente aumento dei premi di assicurazione, senza contare le ripercussioni di responsabilità civile e penale. Attraverso la valutazione dei rischi si delineano gli interventi necessari per eliminare o/e ridurre al minimo il possibile potenziale di danno (prevenzione attiva e passiva e protezione dei lavoratori).

Ex D.Lgs. 81/2008 sono possibili i seguenti interventi:

a) eliminazione del pericolo (ove ciò sia possibile, ad es. sostituzione nel processo produttivo di sostanze pericolose con sostanze atossiche).

b) modificazione delle circostanze o cause che determinano il pericolo al fine di poterle controllare e poter prevenire il rischio (es. riduzione dell'impiego delle sostanze pericolose non eliminabili).

c) eliminazione del danno e/o sua riduzione a bassi valori di gravità (es. migliore ed ottimale stoccaggio delle sostanze pericolose non eliminabili nel processo produttivo).

Dopo avere mappato un pericolo e i relativi rischi connessi, si ricercano e approntano le misure necessarie a prevenire il verificarsi di un determinato evento e/o modificarne le cause (art. 15 D.Lgs. 81/08). Esse possono suddividersi in misure di prevenzione tecnologica (attrezzature, protezioni collettive) e misure di prevenzione organizzativa (informazione e formazione dei lavoratori, redazione di documentazione).

Indicazioni pratiche per la valutazione dei rischi⁽⁹⁾

Le linee guida europee di valutazione dei rischi sul lavoro propongono un approccio graduale per fasi, da adattarsi in relazione alla tipologia di rischio aziendale, atteso che non esiste un “metodo giusto” di valutazione universale.

⁽⁹⁾ Così in senso conforme, Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul lavoro, nonché in senso conforme: www.ispesl.it – INAIL, Ing. Raffaele Sabatino, RSPP, Metodologia per la valutazione dei rischi.

- La procedura valutativa viene così suddivisa nelle seguenti fasi:
- 1) fissare un programma di valutazione dei rischi sul lavoro;
 - 2) strutturare la valutazione, decidendo l'approccio da adottare sia esso geografico/funzionale/basato sul processo/sul flusso;
 - 3) raccogliere il maggior numero di informazioni, in occasione dei sopralluoghi aziendali e coinvolgendo i lavoratori ed i loro rappresentanti;
 - 4) individuare i pericoli suddividendo i vari settori di lavoro;
 - 5) individuare le persone a rischio suddivise per reparti lavorativi;
 - 6) identificare i modelli di esposizione dei soggetti a rischio specifico;
 - 7) valutare i rischi, ossia la probabilità di subire un danno/la gravità del danno nelle circostanze attuali⁽¹⁰⁾;
 - 8) esaminare le possibilità di eliminare o, quantomeno, di controllare e ridurre alla fonte i rischi;
 - 9) attribuire un ordine di priorità alle azioni e decidere quali misure di controllo attuare per il monitoraggio dei rischi individuati;
 - 10) attuare le misure di controllo approntate;
 - 11) registrare la valutazione eseguita;
 - 12) valutare l'efficacia delle singole azioni attuate;
 - 13) rivedere le azioni, qualora vengano apportate delle modifiche o periodicamente;
 - 14) monitorare il programma di valutazione dei rischi rivisto.

Per le piccole-medie imprese e gli studi professionali è sufficiente un approccio valutativo nelle cinque macro fasi di seguito descritte.

Fase 1. Individuare i pericoli e le persone a rischio

L'obiettivo è individuare quali fattori sul luogo di lavoro sono potenzialmente in grado di arrecare danno, identificando i lavoratori che possono essere esposti a tali pericoli, attraverso:

- a) ispezione del luogo di lavoro e verifica gli agenti potenzialmente dannosi;

⁽¹⁰⁾ Sulla fondamentale importanza di una esaustiva valutazione dei rischi, Cass. Pen. Sez. IV 08.03.2013 n. 11062 per cui la mancanza del documento contenente una relazione esaustiva dei rischi specifici dei lavoratori addetti alle pulizie dei vetri relativamente al pericolo di caduta dall'alto, alle posture incongrue e allo stress da lavoro ripetitivo.

- b) consultazione dei lavoratori e RLS per conoscere i problemi riscontrati;
- c) analisi delle operazioni straordinarie e intermittenti (manutenzioni, variazioni nei cicli produttivi);
- d) analisi degli eventi non previsti ma prevedibili (maternità);
- e) considerazione dei pericoli a lungo termine per la salute (livelli elevati di esposizione al rumore);
- f) esame dei registri aziendali degli infortuni e delle malattie professionali.

Fase 2. Valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi

È un momento di centrale importanza e consiste nel valutare i rischi esistenti, esaminandone la gravità, il grado di causazione di eventuali danni e, quindi, classificarli in ordine di importanza, correlando i rischi a ciascun pericolo e prendendo in considerazione i seguenti fattori:

- a) il grado di probabilità che un pericolo possa determinare un danno;
- b) la possibile gravità del danno;
- c) la frequenza dell'esposizione e il numero di lavoratori esposti.

In realtà aziendali dalle più semplici alle più complesse è sempre opportuno affidarsi alla consulenza di un professionista competente, evitando di commettere errori che potrebbero rivelarsi gravi in sede dei controlli ispettivi.

Fase 3. Decidere l'azione preventiva

Si identificano le misure adeguate per eliminare o controllare i rischi, e si considera se sia possibile prevenire o eliminare i rischi alla radice, valutando se è possibile eliminare il pericolo a fronte di costi sostenibili, se è possibile utilizzare sostanze o processi di lavoro diversi alternativi e meno rischiosi.

Qualora non sia possibile evitare o prevenire i rischi, si stabilisce se è possibile ridurli a un livello accettabile per non compromettere la salute e la sicurezza delle persone esposte. Nella determinazione di una strategia di riduzione e monitoraggio dei rischi, si devono combattere i rischi alla fonte, cercare di adeguare il lavoro ai singoli lavoratori nella predisposizione dei posti di lavoro, considerare l'evoluzione tecnica, sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso (macchinari obsoleti sono fonte di pericoli), programmare la

prevenzione, dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale (**controllare l'esposizione ai fumi mediante sistemi generali di aspirazione piuttosto che con respiratori individuali**).

Le misure di tutela generale prevengono e riducono i rischi derivanti dalle condizioni di lavoro e comprendono:

- a) la corretta informazione e formazione dei lavoratori in merito ai possibili rischi;
- b) un adeguato sistema gestionale delle mansioni e degli incarichi ricoperti al fine di limitare le eventuali esposizioni a fattori di rischio;
- c) la formazione sul corretto utilizzo dei DPI;
- d) la riduzione alla fonte di eventuali rischi;
- e) la squadra di gestione delle emergenze e primo soccorso.

Le misure di tutela specifica si riferiscono alle azioni di prevenzione o di riduzione dei rischi, che riguardano specifiche criticità riferibili ai locali, alle macchine attrezzature e/o impianti e prevedono:

- 1) l'adozione dei previsti DPI per i lavoratori maggiormente esposti a rischi che non possono essere evitati con le misure di protezione collettiva;
- 2) l'attribuzione alle mansioni solo dopo adeguata informazione, formazione (e se del caso addestramento).

Le misure di emergenza, infine, si attuano per la prevenzione o riduzione di rischi derivanti da situazioni di emergenza non prevedibili né evitabili, richiedenti interventi specifici per gestire eventi pericolosi (terremoti, incendi), attraverso *ex* (D.Lgs. 81/08 art.18, comma 1 lettera t):

- 1) l'adozione del Piano di Emergenza ed Evacuazione;
- 2) i mezzi e presidi di primo soccorso *ex* D.M. 388/03;
- 3) una corretta manutenzione dei presidi antincendio e verifica periodica;
- 4) la verifica dell'adeguatezza delle uscite di emergenza;
- 5) l'effettuazione delle prove di esodo.

Fase 4. Intervenire con azioni concrete e mirate

Si pianificano le priorità con messa in atto delle misure di protezione e di prevenzione.

Un intervento programmatico efficace comprende l'elaborazione di un piano che contempla le misure da attuare ed in che modo, i mezzi a disposizione, i responsabili per le diverse misure e il relativo calendario di

intervento, le scadenze entro cui portare a termine le azioni previste nonché la data per la revisione delle misure di controllo.

È importante coinvolgere i lavoratori e l'RLS nel processo, informandoli delle misure messe in atto, di come saranno attuate e di chi sarà la persona incaricata della loro attuazione, nonché fornendo loro una formazione o istruzioni adeguate sulle misure o i processi che saranno attuati.

Fase 5. Controllo e riesame

La valutazione dei rischi deve essere periodicamente aggiornata per prevedere e revisionare le misure di protezione e di prevenzione al fine di garantire che queste misure rimangano efficaci nel tempo e che i rischi siano controllati; mentre le informazioni raccolte dalle attività di monitoraggio devono essere utilizzate per rivedere e revisionare la valutazione dei rischi.

La valutazione dei rischi è riesaminata, oltre ai casi previsti dal D.Lgs. 81/08 *sopra* esposti, anche in occasione di:

- a) modifiche del processo produttivo che alterano il livello di rischio;
- b) valutazione non più applicabile, in quanto i dati o le informazioni su cui si basa non sono più validi (**soppresso un ramo d'azienda**);
- c) misure di prevenzione e di protezione attualmente in atto non sufficienti o non più adeguate al livello di rischio (**incremento dei preparati pericolosi**);
- d) risultati di indagine degli infortuni o "**mancanti infortuni**".

Un corretto piano d'azione comprende la commissione, l'organizzazione e il coordinamento della valutazione.

Sul piano pratico, il datore di lavoro deve assicurarsi che il consulente che effettua la valutazione dei rischi, interloquisca con i lavoratori, al fine di raccogliere le informazioni utili e disponibili. Qualora nel medesimo luogo di lavoro operino più lavoratori con mansioni diverse, il consulente per la sicurezza sarà necessitato di condividere informazioni concernenti i rischi e le misure di protezione della salute e della sicurezza messe in atto per far fronte a tali rischi, spettando al datore di lavoro favorire siffatto scambio informativo.

È consigliabile che la valutazione del rischio venga svolta da professionisti specializzati quand'anche riguardi contesti lavorativi modesti come lo studio professionale, per garantire la terzietà di valutazione e per identificare situazioni di pericolo che il datore di lavoro

non saprebbe rilevare. L'esito della valutazione garantisce l'adeguatezza delle misure di prevenzione e di protezione al contesto lavorativo, mantenendo sempre informati i lavoratori e l'RLS sui risultati della valutazione e delle misure adottate.

4.3. La valutazione dei rischi nello studio professionale e le procedure standard di valutazione dei rischi.

I principali rischi cui è sottoposto il lavoratore di un studio professionale, salvo particolarità, si possono così sintetizzare:

a) **esposizione a videoterminali**: è definito “addetto al videoterminale” il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per 20 ore settimanali, dedotte le interruzioni di 15 minuti ogni 2 ore di lavoro;

b) **rischio stress lavoro correlato**: qualora ricorrano situazioni di isolamento, lavoro monotono e ripetitivo, telelavoro, ricezione clienti, istanze e lamentele dei clienti, scadenze pressanti, carico eccessivo di lavoro, difetto di formazione per l'utilizzo di software o hardware, difficili rapporti di colleganza;

c) **rischio ergonomico posturale**: prolungata postura seduta, anche in ragione dell'utilizzo del videoterminale;

d) **movimentazione manuale carichi**: per il sollevamento di fascicoli e raccoglitori, caduta dall'alto di oggetti pesanti.

I suddetti rischi sono tipici degli studi professionali (avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, ingegneri, architetti, etc.), mentre altri studi presentano rischi tipici, ad esempio lo studio dentistico sarà soggetto a rischio biologico ed il rischio ergonomico posturale sarà rilevante per l'addetto alla poltrona, mentre potrà essere assente l'esposizione al video terminale.

In tutti i casi ove anche uno dei rischi sovra indicati venga valutato a livello “significante” vi è l'obbligo della Sorveglianza Sanitaria, eseguita attraverso le visite del Medico Competente tanto ai lavoratori quanto ai locali dello Studio Professionale preposti al lavoro.

Il Medico Competente deve collaborare nella redazione del DVR e sottoscriverlo, tanto è vero che è necessario attivare la Sorveglianza Sanitaria nello studio professionale quando la valutazione dei rischi ha evidenziato dei rischi particolari, quali l'esposizione ai video terminali, il rischio stress lavoro correlato, la movimentazione manuale dei carichi, il rischio biologico (per gli studi dentistici), il rischio posturale.

Nella valutazione dei rischi dello studio professionale si devono rispettare le norme contenute negli artt. 28 e 29, D.Lgs. 81/08, considerando alcune particolarità proprie di tale tipo di attività nonché avendo a mente le diversità dei rischi professionali (veterinari, commercialisti, dentisti, etc).

Si è già detto che il DVR ha un aspetto dinamico al fine di adattarsi alle modifiche organizzative e deve essere rielaborato ed aggiornato in occasione di modifiche del processo produttivo (**trasferimento dello studio**) o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori (**assunzione della nuova segretaria**), in relazione al grado di evoluzione della tecnica (**acquisto di nuove fotocopiatrici e attrezzature mediche**), della prevenzione o della protezione, a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria (se attivata) ne evidenzino la necessità⁽¹¹⁾.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 28 D.Lgs. 81/08, il documento deve essere munito di data certa o attestata mediante sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione art. 17. La mancanza di data certa o di attestazione della stessa con le modalità previste non è sanzionata dal legislatore in modo espresso, peraltro va da se che, anche sulla base dei più recenti orientamenti giurisprudenziali, ciò possa costituire un'omessa valutazione dei rischi con le conseguenze sanzionatorie previste dal testo unico⁽¹²⁾.

Il documento sulla valutazione dei rischi deve essere collocato e custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (quindi, presso lo studio professionale e presso le sedi secondarie); se il DVR viene conservato in formato elettronico, una copia deve essere detenuta nell'archivio informatico dello studio professionale.

Il Ministero del Lavoro con la nota 2583 del 31.01.2013 ha imposto che dal 1° giugno 2013 per tutte le imprese e studi professionali che occupano anche un solo "**lavoratore**" anche volontario, praticante o tirocinante (no collaboratori a partita IVA) l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e conseguente redazione del Documento di

⁽¹¹⁾ Al riguardo, si rinvia a quanto nella pubblicazione E.BI.PRO. "**Studi professionali: la valutazione dei rischi**".

⁽¹²⁾ Così in senso conforme, Lorenzo Fantini, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, EBIPRO Studi professionali: le nuove regole sulla valutazione dei rischi; Cassazione Penale Sez. III - Sentenza n. 43840 del 25 novembre 2008 - Pres. Maio - Est. Teresi - P.M. D'Ambrosio - Ric. S. S.).

Valutazione dei Rischi. Invero, è sufficiente che, all'interno dello studio, svolgano la loro prestazione professionale anche un solo collaboratore coordinato e continuativo o un lavoratore a progetto o un collaboratore lavoratore autonomo (diverso dal titolare o dai titolari in caso di studio associato) per fare scattare l'obbligo di valutazione dei rischi e di redazione del relativo documento.

La presenza di un lavoratore, che sia subordinato, equiparato o di un collaboratore lavoratore autonomo, rende il committente un datore di lavoro secondo il TU. Anche il tirocinante, il lavoratore a progetto ed il collaboratore coordinato e continuativo, come i lavoratori subordinati, hanno diritto alla tutela della loro sicurezza e della loro salute. Tanto significa che non solo il datore di lavoro deve prendere tutte le misure per prevenire qualsiasi malattia ed infortunio ma, tutelare la salute, comportando la messa in atto di tutte le misure che servono a conseguire lo «**stato di completo benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore**».

Viene, pertanto, decretata definitivamente la fine dell'autocertificazione.

Se sono occupati sino a 10 lavoratori si “**possono**” (non già si devono) utilizzare le procedure standardizzate pubblicate in «Gazzetta Ufficiale» 285 del 6 dicembre 2012.

Il Documento di valutazione dei rischi standardizzato è un modello di riferimento, sulla base del quale effettuare la valutazione dei rischi, indirizzato ai datori di lavoro di piccole attività, la cui redazione fa parte del processo più complesso della valutazione dei rischi. Il modello è flessibile e può essere integrato.

Ne segue che ad oggi tutti gli studi professionali che occupino meno di 10 lavoratori dovranno predisporre e custodire un vero e proprio DVR, “**potendo**” seguire citate procedure standardizzate; la mancata redazione di tale documento sarà sanzionata penalmente, a norma delle disposizioni di cui all'art. 55, D.Lgs. 81/08. In caso di costituzione di nuova attività, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare “**immediatamente**” la valutazione dei rischi potendo, invece, elaborare il relativo documento entro 90 giorni.

Efficacia delle procedure standardizzate di valutazione dei rischi

Il provvedimento normativo che contiene le procedure standardizzate di valutazione dei rischi specifica, all'art. 1, comma 4, che: “**le disposizioni di cui agli artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 si considerano assolute in caso di adozione ed efficace attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto**”.

Secondo una autorevole interpretazione il datore di lavoro dello studio professionale che predispose il proprio DVR, rispettando le procedure standardizzate, godrebbe di una presunzione del rispetto delle norme di legge in materia di valutazione dei rischi, a condizione che abbia seguito le relative procedure, ferma restando la necessità che il DVR consideri tutti i rischi presenti nell'azienda o nell'unità produttiva e indichi le misure di prevenzione e tutela adottate e programmate⁽¹³⁾.

Peraltro, il datore di lavoro – in occasione del controllo ispettivo – per assolvere gli obblighi di cui artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 (e quindi per esonerarsi da responsabilità) deve provare di “**avere adottato ed efficacemente attuato**” le disposizioni regolamentari relative alle procedure standardizzate, non solo di avere predisposto il DVR nel corretto rispetto delle ridette procedure. Pertanto, l'onore della prova incombe sempre sul datore di lavoro.

Tanto è vero che, il decreto che regola le procedure standardizzate di valutazione dei rischi evidenzia come le medesime procedure costituiscano unicamente un “**modello**”, purché “**adottate ed efficacemente attuate, corretta attuazione delle disposizioni del testo unico**” in materia di valutazione dei rischi ma non escludono che le medesime disposizioni possano essere ottemperate in modi diversi rispetto alle procedure standardizzate.

Alle medesime conclusioni giunge la Commissione per gli interpellati, costituita ed operante presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la quale precisa “**appare chiaro come la dimostrazione di avere rispettato gli obblighi in materia di valutazione dei rischi possa essere fornita dal datore di lavoro in qualunque modo idoneo allo scopo e, quindi, attraverso qualunque procedura che consenta di preparare un DVR coerente con le previsioni degli artt. 17, 28 e 29 del testo unico**”⁽¹⁴⁾.

Di conseguenza, conclude la Commissione per gli interpellati, “**qualora una azienda con meno di dieci lavoratori abbia già un proprio DVR (in quanto ha deciso di non avvalersi della facoltà di autocertificare la valutazione dei rischi ma di preparare comunque un DVR pur non essendovi obbligata) tale documento non dovrà essere necessariamente**

⁽¹³⁾ Lorenzo Fantini, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, EBIPRO Studi professionali: le nuove regole sulla valutazione dei rischi.

⁽¹⁴⁾ Commissione per gli interpellati, in www.lavoro.gov.it.

rielaborato secondo le indicazioni delle procedure standardizzate, fermi restando i sopra richiamati obblighi di aggiornamento, legati alla natura “dinamica” del DVR”.

In altre parole, l'applicazione delle procedure standardizzate costituisce unicamente una facoltà, in ragione dei documenti e delle “schede” di indirizzo che sono parte integrante delle procedure standardizzate, ma non impedisce al datore di lavoro obbligato di scegliere diverse modalità di adempimento degli obblighi relativi alla valutazione dei rischi sul lavoro⁽¹⁵⁾.

Criticità delle procedure standard

- 1) Le procedure standard rappresentano meramente un **modello** da adattare alla realtà singola aziendale/Studio Professionale: **non basta compilare i campi, occorre valutare effettivamente tutti i rischi**;
- 2) È difficoltoso conciliare le procedure standard con la Sorveglianza Sanitaria, segnatamente qualora siano presenti rischi e criticità da valutare in modo approfondito al fine di trovare la soluzione migliore come nel caso di addetti al video terminale;
- 3) Risulta difficile conciliare le procedure standard con una valutazione completa dei rischi in caso di dubbi, come ad esempio una corretta rilevazione dello stress lavoro correlato;
- 4) L'auto compilazione dei moduli di procedura standard senza l'ausilio di un consulente comporta la piena ed esclusiva responsabilità del titolare dello Studio Professionale – datore di lavoro il quale, in caso di condanna penale, non potrà rivalersi sulla responsabilità professionale di un consulente.

⁽¹⁵⁾ Lorenzo Fantini, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, EBIPRO Studi professionali: le nuove regole sulla valutazione dei rischi.

5. GLI OBBLIGHI DI FORMAZIONE RELATIVI ALLA SICUREZZA^(*)

5.1. L'importanza degli obblighi formativi

L'obiettivo della formazione è creare un percorso irrinunciabile di aggiornamento costante per la crescita professionale e lavorativa a fronte del rapido susseguirsi delle novelle normative.

La formazione in questi ultimi anni ha subito una fase inflattiva dovuta principalmente all'eterogenea varietà dell'offerta formativa, che sovente fa percepire il momento formativo come una perdita di tempo, un costo, talora focalizzando l'attenzione solo sull'importanza dei crediti formativi.

In realtà, il problema va affrontato con un diverso approccio e risolto unicamente intendendo la formazione come un'opportunità che viene offerta, scegliendo solo gli eventi formativi che realmente interessano, impiegando attivamente il tempo dedicato al percorso formativo e, da ultimo, cercando di applicare nel lavoro quotidiano le nozioni acquisite durante l'esperienza formativa.

Gli adempimenti formativi posti a carico del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza rivestono carattere di rilevante importanza ed attualità alla luce delle recenti novelle legislative non sempre perfettamente concordi ma sempre bisognose di attenta interpretazione, nonché a fronte dei controlli ispettivi sempre più frequenti anche a carico di imprese connotate da un basso livello di rischio, quale è lo studio professionale.

La fonte primaria è contenuta nel Titolo I, Capo III, Sezione IV del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), nonché la normativa secondaria, ovvero gli accordi Stato – Regioni e ai Decreti Ministeriali che regolano le modalità concrete di

^(*) A cura di Bernardina Calafiori, Studio Legale Daverio & Florio; Sergio Vianello, Aequor Engineering; Gabriele Moscone, Studio Legale Moscone.

erogazione della formazione, illustrando le materie oggetto dei percorsi formativi, le caratteristiche degli enti accreditati, nonché le qualifiche richieste ai formatori.

Occorre preliminarmente circoscrivere il campo di applicazione dell'art. 37 D.Lgs. 81/08, posto che le disposizioni in materia di salute e sicurezza si applicano a tutti i lavoratori che si inseriscano in un ambiente di lavoro, compresi i lavoratori autonomi ed equiparati, a domicilio e a distanza, a progetto ed interinali, mirando, così, all'effettività della tutela reale del lavoratore. In tale ambito, i destinatari degli obblighi formativi sono tutti i datori di lavoro pubblici e privati, mentre i beneficiari sono tutti i lavoratori subordinati e autonomi ad eccezione di alcuni casi espressamente previsti, ovvero i lavoratori domestici a carattere straordinario, gli insegnanti privati, l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Si è detto che i beneficiari degli obblighi formativi sono i lavoratori, i dirigenti ed i preposti, l'RSPP e gli ASPP, l'RLS, gli addetti all'antincendio e gli addetti al primo soccorso. Per contro, il destinatario e obbligato principale degli obblighi formativi è il solo datore di lavoro.

L'intento legislativo è elevare la formazione in materia di sicurezza sul lavoro a veicolo per raggiungere il traguardo di infortuni zero, oltreché strumento gestionale per promuovere e divulgare la cultura della tutela sui luoghi di lavoro e l'importanza della prevenzione, nonché quale indispensabile momento aziendale di condivisione di saperi, di investimento in conoscenza ed innovazione.

5.2. L'informazione ai lavoratori

Si ribadisce che l'art. 2 comma 1 lett. a) D.Lgs. 81/08 individua il “**lavoratore**” nella 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.

Appare *ictu oculi* la prevalenza (analogamente a quanto sancito per il datore di lavoro) dell'aspetto reale su quello contrattualistico – formale, sicché il combinato disposto degli artt. 20 – 59 del D.Lgs. 81/08 obbliga i lavoratori a partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro, comminando per l'inottemperanza la sanzione dell'arresto fino a 1 mese o ammenda da € 200 a € 600.

Invero, talora la responsabilità del datore di lavoro e quella del lavoratore possono concorrere⁽¹⁶⁾, peraltro, la giurisprudenza applica il favor al lavoratore, stabilendo che la violazione degli obblighi del lavoratore è esimente e/o attenuante della responsabilità penale del datore di lavoro nel caso di commissione da parte di questo ultimo di reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con inosservanza della normativa anti infortunistica, unicamente qualora la condotta del dipendente risulti abnorme o imprevedibile⁽¹⁷⁾.

Il percorso formativo generale si suddivide in tre momenti graduati per importanza e complessità:

- a) l'**informazione**: funzionale all'acquisizione di "conoscenze" generali e specifiche;
- b) la **formazione**: finalizzata ad acquisire le necessarie "competenze" per svolgere in sicurezza la mansione lavorativa;
- c) l'**addestramento**: che va oltre la didattica teorica, mirando ad insegnare "tecniche e procedure pratiche" per svolgere in concreto la mansione specifica.

In particolare, l'informazione è il processo con cui il datore trasferisce al lavoratore le nozioni necessarie per "identificare" e "gestire" i rischi, assicurando al prestatore di lavoro la conoscenza dei rischi specifici connessi alla mansione, nonché la consapevolezza generale del ciclo produttivo ed, infine, l'attitudine del lavoratore ad effettuare scelte ed attuare comportamenti che non compromettano la sicurezza propria o di terzi.

L'informazione ha il contenuto generale comune per ogni tipologia di rischio cui è soggetta l'impresa, nonché il contenuto di speciale correlato al livello di rischio tipico dell'impresa.

L'informazione generale di cui all'art. 36 TUSL mira a fare acquisire ai lavoratori le "conoscenze" adeguate sugli aspetti fondamentali dell'attività lavorativa:

- 1) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alle attività dell'impresa in generale;

⁽¹⁶⁾ Cass. Pen. Sez. IV 29.01.2013, n. 4514 ha confermato il concorso di responsabilità fra datore di lavoro e l'operatore di un apparecchio di sollevamento per l'infortunio occorso ad un dipendente dell'azienda investito dalla benna durante la movimentazione dei carichi.

⁽¹⁷⁾ Cass. Civ. Sez. Lav., 18.05.2007, n. 11622.

2) sulle procedure di primo soccorso, lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

3) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso ed antincendio;

4) sui nominativi del RSPP e del Medico Competente;

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:

a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta;

b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (ivi compresi i dispositivi di protezione individuale).

Inoltre, il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori per consentire loro di acquisire le relative "conoscenze" effettive, con premura che, ove l'informazione sia destinata a lavoratori immigrati, essa avvenga previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

La mancata osservanza dell'obbligo informativo ai lavoratori comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).

5.3. La formazione ai lavoratori

Attraverso la formazione si realizza un processo educativo con cui si trasferiscono le conoscenze e le procedure utili allo svolgimento in sicurezza dei compiti aziendali, nonché all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi (D.Lgs. 81/08 art. 2 comma 1, lett. aa). In ultima analisi, l'obiettivo della formazione è fare acquisire al discente le adeguate competenze per svolgere in sicurezza il proprio lavoro, creando l'educazione consapevole degli attori della sicurezza in azienda volta ad acquisire le competenze cognitive e comportamentali necessarie a fronteggiare il rischio di infortunio.⁽¹⁸⁾

⁽¹⁸⁾ Così in senso conforme: Marco Grotto, [Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori, nesso di rischio e causalità della colpa](#), Diritto Penale Contemporaneo; Cass. Pen. Sez. IV, 17 giugno 2011-27 settembre 2011, n. 34854, in *Dir. e pratica lav.*, 2011, 2417 ss.

L'art. 37 D.Lgs. 81/08 stabilisce che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai concetti di:

- a) rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda;
- c) le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8) e dal Decreto Interministeriale 2013.

L'orientamento giurisprudenziale ritiene che l'obbligo da parte del datore di lavoro di assicurare al lavoratore una formazione adeguata in materia di sicurezza sul lavoro debba essere riferito a tutte le singole mansioni che lo stesso è chiamato a svolgere e a tutti i rischi che può correre.⁽¹⁹⁾

Con riguardo ai tempi di erogazione, sempre l'art. 37 comma 4 D.Lgs. 81/08 prevede che la formazione debba avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro, in occasione dell'apprendimento della mansione;
- b) all'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- c) in occasione di trasferimento o cambiamento delle mansioni del lavoratore, per meglio facilitare l'apprendimento del nuovo incarico;
- d) in caso di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, per fronteggiare nuovi e/o pericolosi compiti.

In ordine all'aggiornamento, il medesimo art. 37 D.Lgs. 81/08 precisa che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS) deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi,

⁽¹⁹⁾ Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 11112 del 21 marzo 2012 - Pres. Marzano – Est. Izzo – P.M. Scardaccione - Ric. parte civile.

all'insorgenza di nuovi rischi e, in ogni caso, l'aggiornamento rimane quinquennale.

Per quanto attiene all'aspetto sanzionatorio, la mancata osservanza dell'obbligo formativo ai lavoratori, comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).⁽²⁰⁾

La formazione può avvenire tanto in aula quanto nei luoghi di lavoro, ma pur sempre deve svolgersi in collaborazione con gli Enti Bilaterali o con gli Organismi Paritetici (*rectius*, organismi rappresentativi dei lavoratori e dei datori di lavoro).

Sotto l'aspetto organizzativo ciascun corso deve prevedere ed indicare il soggetto organizzatore del corso (Ente Accreditato), un responsabile del progetto formativo (il quale può essere il docente stesso), i nominativi dei docenti, il registro di presenza dei partecipanti, il numero massimo di partecipanti ad ogni corso non superiore alle 35 unità, l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste ed, infine, la declinazione dei contenuti, tenendo presenti le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi devono essere realizzati previa verifica della comprensione e della conoscenza della lingua veicolare, con ricorso a modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore.⁽²¹⁾

La metodologia d'insegnamento e di apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.

Per assolvere tale finalità, occorre:

a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;

⁽²⁰⁾ Cass. Pen. Sez. IV 17.05.013 n. 21284. ha ritenuto responsabili il datore di lavoro e il RSPP di una cooperativa per l'infortunio occorso ad un operaio comune adibito a una mansione qualificata senza la preventiva formazione e senza l'addestramento all'uso dell'attrezzatura utilizzata.

⁽²¹⁾ Cass. Pen. Sez. IV 01.10.2013 n. 40605 ha sanzionato gli incontri formativi troppo brevi e mancata verifica della comprensione delle procedure da parte del lavoratore straniero.

b) favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul *problem solving*, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;

c) prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;

d) favorire, ove possibile, metodologie di apprendimento innovative con ricorso a linguaggi multimediali, che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze personali.

Dovrà essere conservato, per ogni iniziativa formativa, un documento recante la data, l'elenco degli argomenti svolti, la firma del/dei docenti e del/dei lavoratori coinvolti e, se è stata eseguita la verifica dell'apprendimento, dovrà essere conservato il testo, in caso di prova scritta, ovvero una breve descrizione della prova pratica eseguita, firmata dal docente e dal lavoratore.

La giurisprudenza ha ritenuto che verifica dell'apprendimento è obbligatoria anche per i lavoratori, e non solo per dirigenti e preposti.⁽²²⁾

Il percorso formativo dedicato specificamente ai lavoratori è disciplinato alle lett. a) e b) del comma 1 e al comma 3 dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08, suddiviso in formazione generale di durata non inferiore alle 4 ore.

La durata minima della formazione specifica è rapportata in funzione ai rischi specifici riferiti alle mansioni e ai possibili danni, alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

In particolare, la formazione specifica ha durata minima di:

- a) 4 ore per i settori della classe di rischio basso;
- b) 8 ore per i settori della classe di rischio medio;
- c) 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

I contenuti della formazione specifica possono comprendere (in relazione ai singoli rischi valutati) la descrizione dei rischi e degli infortuni, dei rischi meccanici generali, dei rischi elettrici generali, del funzionamento di macchine, attrezzature, cadute dall'alto, dei rischi da

⁽²²⁾ Cass. Pen. Sez. III, 28.01.2008 n. 4063; Cass. Pen., Sez. IV 18.05.1999 n. 6187.

esplosione, dei rischi chimici, nebbie - oli - fumi - vapori - polveri, esame dell'etichettatura dei prodotti, dei rischi cancerogeni, biologici, fisici, rumore, vibrazioni, radiazioni, microclima e illuminazione, esposizione a videoterminali, DPI, l'organizzazione del lavoro, analisi degli ambienti di lavoro, lo stress lavoro-correlato, la movimentazione manuale carichi, la segnaletica, le emergenze, le procedure di esodo e le procedure organizzative per il primo soccorso.

La trattazione dei rischi specifici sopra indicati va declinata in correlazione alla loro effettiva presenza nel settore di appartenenza dell'azienda e della specificità del rischio, i contenuti e durata del percorso formativo sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro, che riveste un ruolo di primaria importanza, posto che la valutazione dei rischi determina il contenuto del percorso formativo speciale.

5.4. La formazione ai dirigenti e ai preposti

L'art. 37 comma 7 del TUSL nel disciplinare la formazione per i dirigenti e i preposti, stabilisce che costoro ricevano a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. La durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8)

La mancata osservanza dell'obbligo formativo ai dirigenti e ai preposti comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).

a) La formazione al preposto

La formazione al preposto comprende il contenuto formativo illustrato *supra* per i lavoratori e deve essere integrata da una formazione particolare, in relazione ai compiti esercitati dal preposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la durata minima del modulo per preposti è di 8 ore.

I contenuti aggiuntivi specifici della formazione al preposto contemplano i principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale con

la descrizione di compiti, obblighi, responsabilità, le relazioni tra i soggetti del sistema di prevenzione, la definizione e individuazione dei fattori di rischio, la descrizione degli incidenti e infortuni mancati, le tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, la valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera, l'individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione, l'uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

Al termine del percorso formativo, previa frequenza di almeno il 90 % delle ore di formazione, verrà effettuata una prova di verifica obbligatoria da effettuarsi con colloquio o test, in alternativa tra loro. Siffatta prova è finalizzata a verificare le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali acquisite in base ai contenuti del percorso formativo.

b) La formazione ai dirigenti

Il percorso formativo dei dirigenti, in riferimento all'art. 37, comma 7 D.Lgs. 81/08 in relazione agli obblighi previsti all'articolo 18, sostituisce quello previsto per i lavoratori ed è strutturato in quattro moduli aventi i seguenti contenuti minimi:

a) **modulo giuridico-normativo** contempla: il sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori, gli organi di vigilanza e le procedure ispettive, i soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. 81/08, i compiti, gli obblighi, le responsabilità e la delega di funzioni, la responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica ex D.Lgs. n. 231/01, i sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia;

b) **modulo di gestione ed organizzazione della sicurezza** contempla: i modelli di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (art. 30 D.Lgs. 81/08), la documentazione tecnico amministrativa, gli obblighi connessi ai contratti di appalto, la prevenzione incendi, emergenze e il primo soccorso;

c) **modulo di individuazione e valutazione dei rischi** contempla: i criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi, il rischio da stress lavoro-correlato, il rischio da differenze di genere, età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale, la gestione del rischio nello svolgimento di lavori in appalto, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione in base ai fattori

di rischio, la considerazione degli infortuni mancati, i dispositivi di protezione individuale e la Sorveglianza Sanitaria;

d) **modulo di comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori** contempla: le competenze relazionali e consapevolezza del ruolo, l'importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale, le tecniche di comunicazione e gestione dei conflitti, la consultazione e partecipazione dell' RLS,

La durata minima della formazione per i dirigenti è di 16 ore, tenuto conto della peculiarità delle funzioni; il percorso formativo può essere programmato e deve essere completato nell'arco temporale di 12 mesi anche secondo modalità definite da accordi aziendali, adottati previa consultazione con RLS e la prova valutativa di apprendimento finale.

5.5. La formazione al RLS

Con riferimento al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'art. 37 D.Lgs. 81/08 stabilisce che i contenuti della formazione all'RLS comprendono:

- 1) i principi giuridici comunitari e nazionali;
- 2) la legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 3) i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- 4) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- 5) la valutazione dei rischi;
- 6) l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- 7) gli aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- 8) le nozioni di tecnica della comunicazione (avendo a mente il ruolo rappresentativo dell'RLS).

L'RLS riceve, inoltre, una formazione particolare concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, affinché egli acquisisca adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi (art. 37 comma 10 TUSL).

I corsi formativi per l'RLS ex art. 37 comma 11 D.Lgs. 81/08 hanno una durata minima di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità

dell'obbligo dell'aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori; mentre è di 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione del RLS 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; durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori;

La mancata osservanza dell'obbligo formativo all'RLS comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).

Per quanto riguarda il rappresentante dei lavoratori territoriale, l'esercizio delle sue funzioni è subordinato ad una formazione di almeno 64 ore iniziali, da svolgere entro 3 mesi dalla elezione, con un aggiornamento annuale minimo di 8 ore.

5.6. La formazione all'RSPP

Si premette che l'art. 2 comma 1 lett. l D.Lgs. 81/08 definisce il “**Servizio di Prevenzione e Protezione**” come l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

In particolare il Servizio di Prevenzione e Protezione è organizzato dal datore di lavoro e svolto, in via alternativa:

- a) all'esterno dell'azienda o unità produttiva in assenza dei requisiti di capacità e professionalità all'interno dell'azienda stessa (art. 31);
- b) direttamente dal datore di lavoro che abbia frequentato i corsi di formazione da 16 a 48 ore in relazione al rischio aziendale (art. 34);

Pertanto, il Servizio di Prevenzione e Protezione deve essere necessariamente interno (art. 31 comma 6) per attività particolarmente rischiose, ossia qualora ci si trovi in presenza di aziende con trattamento di sostanze pericolose; centrali termoelettriche; impianti ed installazioni con radiazioni ionizzanti; in fabbricazioni di esplosivi, polveri e munizioni; industrie con oltre 200 lavoratori; imprese estrattive con oltre 50 lavoratori; strutture di cura e ricovero con oltre 50 lavoratori (**rischio biologico rilevante**).

L'RSPP e gli addetti al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP) ex art.32 devono possedere la capacità e i requisiti adeguati alla natura dei rischi, devono essere in possesso del diploma di istruzione secondaria

superiore, e devono avere frequentato un corso di formazione specifico sulla natura dei rischi sul lavoro.

Ne sono esonerati particolari categorie in ragione della loro professionalità o esperienza maturata (es. ingegneri gestionali).

In assenza di sanzioni specifiche, è opinione comune ritenere che l'RSPP, da un lato, sia esente da responsabilità penale (a differenza del datore di lavoro, del dirigente, del preposto, del lavoratore e del Medico Competente), mentre soggiaccia alla responsabilità professionale civile per negligenza, imprudenza ed imperizia nell'esecuzione dell'incarico.

Occorre distinguere se la funzione di RSPP viene svolta da un soggetto interno ([situazioni di grave rischio](#)) o esterno all'azienda ([assenza in azienda di soggetti con requisiti richiesti per l'RSPP](#)) incaricato dal datore di lavoro (art. 32 TUSL), ovvero se viene esercitata direttamente dal datore di lavoro (art. 34 TUSL).

Nel primo caso, ove l'RSPP non è il datore di lavoro, la disciplina è contenuta nell'art. 32 comma 11 D.Lgs. 81/08, atteso che le capacità ed i requisiti professionali dei Responsabili e degli Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

I corsi di formazione riguardano i rischi di natura ergonomica, da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali, mentre i contenuti di dettaglio del percorso formativo sono disciplinati dall'Accordo nella Conferenza permanente tra Stato e Regioni siglato il 26.01.2006.

La seconda opzione riguarda il datore di lavoro che scelga di svolgere egli stesso la funzione di RSPP ex art. 34 comma 1 TUSL, eccetto che per imprese connotate da un livello di rischio particolarmente elevato (art. 31 comma 6) ove è obbligatorio sempre RSPP interno. In questo caso, il datore di lavoro deve frequentare corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative nel rispetto dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8).

Il suddetto Accordo disciplina altresì le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione con test finale di verifica di apprendimento.

La mancata osservanza della nomina del RSPP e dell'obbligo formativo all'RSPP comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da tre a sei mesi ovvero l'ammenda da € 2.500,00 ad € 6.400,00 (art. 55 comma 1 lett. b).

I due Accordi Stato-Regioni presentano varie similitudini, peraltro è comune intendimento che talune disposizioni dell'Accordo del 26.01.2006 siano di fatto non operanti, in quanto vigenti all'epoca della pregressa ed abrogata L.626/94. Per tale motivo, si esamineranno di seguito unicamente le disposizioni normative rese dall'Accordo 21.11.2011 con gli opportuni rimandi all'altra fonte secondaria.

Con riferimento all'RSPP datore di lavoro, i corsi devono rispettare determinati standard normativi, sicché occorre individuare il responsabile del progetto formativo (che può essere anche il docente), il numero massimo di partecipanti ad ogni corso è di 35 discenti, va tenuto il registro di presenze dei partecipanti dal soggetto che realizza il corso, le assenze ammesse sono pari ad massimo del 10% del monte ore.

In ordine alla metodologia di insegnamento ed apprendimento, l'Accordo Stato Regioni stabilisce che si debba privilegiare le metodologie interattive, che comportano la centralità del discente nel percorso di apprendimento da un lato per garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo per ogni modulo e, dall'altro lato, per favorire metodologie di apprendimento basate sul *problem solving*, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione e, da ultimo, per favorire metodologie di apprendimento innovative, linguaggi multimediali, impiego di strumenti informatici.

I percorsi formativi sono articolati in moduli associati a tre differenti livelli di rischio: basso 16 ore di corso, medio 32 ore di corso ed alto 48 ore; il monte ore viene determinato in base al settore Ateco di appartenenza.

Come già visto con disposizioni simili per la formazione rivolta al dirigente, il percorso formativo dedicato all'RSPP datore di lavoro è suddiviso in 4 moduli:

1) **modulo giuridico normativo**: contempla la responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica ex D.Lgs. 231/01 ed il sistema istituzionale della prevenzione.

2) **modulo gestione ed organizzazione della sicurezza**: contempla la descrizione dei modelli di organizzazione e di gestione della salute e

sicurezza sul lavoro (art.30 D.Lgs. 81/08), la documentazione tecnico amministrativa, gli obblighi connessi ai contratti di appalto, la prevenzione incendi, emergenze primo soccorso, le malattie e infortuni modalità di accadimento, la considerazione delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori, il documento di valutazione dei rischi DVR (contenuti e metodologie).

3) **modulo individuazione e valutazione dei rischi:** contempla i criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi, il rischio da stress lavoro-correlato, il rischio da differenze di genere, età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale, la gestione rischio nello svolgimento di lavori in appalto, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione in base ai fattori di rischio, la considerazione degli infortuni mancati, i dispositivi di protezione individuale DPI e la Sorveglianza Sanitaria.

4) **modulo di comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori:** contempla la competenze relazionali e consapevolezza del ruolo, l'importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale, le tecniche di comunicazione e gestione dei conflitti, la consultazione e partecipazione dell'RLS.

Gli attestati di frequenza e di superamento della prova di verifica vengono rilasciati direttamente dagli Enti organizzatori dei corsi sulla base della verifica della frequenza del 90% delle ore di formazione prevista per ogni tipologia di corso formativo.

L'elaborazione delle prove è competenza del docente, mentre l'accertamento dell'apprendimento con test finale viene effettuato dal responsabile del progetto formativo o da un docente da lui delegato che formula il proprio giudizio in termini di valutazione globale e redige il relativo verbale.

Ancora, il mancato superamento della prova di verifica finale non consente il rilascio dell'attestato, tanto è vero che è compito del responsabile del progetto formativo definire le modalità di recupero per i soggetti che non hanno superato la verifica finale e gli attestati di frequenza sono rilasciati sulla base dei verbali direttamente dagli Enti Accreditati.

L'aggiornamento è quinquennale, di durata in base al rischio: 6 ore per imprese a basso rischio, 10 ore per quelle a medio rischio e 14 ore per quelle connotate da un livello di rischio alto.

Nei corsi di aggiornamento non dovranno essere riprodotti meramente argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, atteso che

l'aggiornamento deve trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti che potranno riguardare argomenti giuridico-normativi, si devono introdurre aggiornamenti tecnici sui rischi ed aggiornamenti sulla gestione della sicurezza.

5.7. La formazione antincendio

Il D.M. 10.03.1998, n. 64, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/08, stabilisce che tutti i lavoratori che svolgono incarichi relativi alla prevenzione incendi, lotta antincendio o gestione emergenze devono ricevere una specifica formazione, definendone la durata e i contenuti dei corsi, diversi secondo delle tipologie di rischio (basso, medio e elevato).

L'intento è fornire le conoscenze teoriche e pratiche necessarie per prevenire gli incendi, gestire le emergenze, cercando di predisporre un'efficace lotta antincendio a soggetti che operano nei contesti aziendali.

I destinatari sono gli addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio.

I contenuti del percorso formativo ex D.M. 1998 n. 64 comprendono: le nozioni di “incendio” e “prevenzione”, i principi della combustione, i prodotti della combustione, le sostanze estinguenti, gli effetti dell'incendio sull'uomo, i divieti d'esercizio e misure comportamentali, i concetti di protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio, le principali misure di protezione antincendio, le modalità di evacuazione in caso di incendio, chiamata dei soccorsi, l'addestramento pratico (rischio alto), nonché la presa visione e chiarimenti sugli estintori portatili.

La mancata osservanza dell'obbligo formativo all'antincendio comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da tre a sei mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 2.500,00 (art. 55 comma 1 lett. c).

Per la disamina del rischio incendio si rimanda al capitolo dedicato *infra*.

5.8. La formazione di primo soccorso

L'art. 45 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali

persone presenti nei luoghi di lavoro, nonché stabilendo i rapporti necessari con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Gli addetti al primo soccorso, designati ai sensi dell'art. 18 comma 1, lett. b) del D. Lgs. 81/08 ricevono una formazione con istruzione teorica e pratica tanto per l'attuazione delle misure di primo intervento, quanto per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

Il corso di primo soccorso fornisce gli strumenti conoscitivi essenziali, teorici e pratici, per permettere agli incaricati di attuare gli interventi di primo soccorso in un ruolo di "attesa attiva" dei soccorsi specializzati, limitandosi ad evitare l'aggravarsi dei danni. I destinatari del corso in questione sono gli addetti al servizio di primo soccorso in azienda, che può essere svolto direttamente dal datore di lavoro.

I contenuti del corso di primo soccorso sono individuati dal D.M. 388/2003 affinché il soggetto formato sia in grado di allertare il sistema di soccorso, di individuare le cause e le circostanze dell'infortunio, di comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza, di riconoscere un'emergenza sanitaria, di descrivere la scena dell'infortunio, di accertare le condizioni psico-fisiche dell'infortunato, acquisisca nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio, delle tecniche di autoprotezione del personale addetto al pronto soccorso, sia in grado di attuare gli interventi di primo soccorso, di verificare il sostenimento delle funzioni vitali, di riconoscere i limiti di intervento di primo soccorso, di acquisire le conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro.

Per quanto concerne l'aspetto sanzionatorio, la mancata osservanza dell'obbligo formativo di primo soccorso comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da tre a sei mesi ovvero l'ammenda da € 1.000,00 ad € 4.800,00 (art. 55 comma 5 lett. b).

5.9. Enti e formatori: novità normative⁽²³⁾

a) Enti accreditati

Sono riconosciuti Enti Formatori – secondo l'accordo 21.12.2011 – le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, i soggetti

⁽²³⁾ Così in senso conforme, Ing. Riccardo Borghetto, *Punto Sicuro*.

autorizzati dalle Regioni e Province autonome, le Università, l'INAIL, il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, le associazioni sindacali datoriali o dei lavoratori, gli Enti Bilaterali e i soggetti affiliati, i fondi interprofessionali di settore, gli Ordini e i Collegi Professionali.

b) Gli attestati

Gli attestati di frequenza e di superamento della prova di verifica vengono rilasciati direttamente dagli organizzatori dei corsi sulla base della verifica della frequenza del 90% delle ore di formazione prevista per ogni tipologia di corso formativo per i lavoratori, i preposti e i dirigenti.

Il contenuto minimo degli attestati comprende l'indicazione e la firma del soggetto organizzatore corso, la normativa di riferimento e i dati anagrafici corsista, la tipologia di corso seguito con indicazione del settore di riferimento ed il relativo monte ore frequentato, nonché il periodo di svolgimento del corso.

Con particolare riguardo ai lavoratori, l'aggiornamento ha cadenza quinquennale, di durata minima di 6 ore, per tutti e tre i livelli di rischio, nei corsi di aggiornamento non dovranno essere riprodotti meramente argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, dovendosi trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti che potranno riguardare argomenti giuridico-normativi, prevedere aggiornamenti tecnici sui rischi e aggiornamenti sulla gestione della sicurezza.

Per i dirigenti ed i preposti, l'aggiornamento è quinquennale, con durata minima di 6 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro

c) Requisiti e criteri dei docenti e dei formatori

La fonte normativa di base è il Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013 che sancisce i criteri di qualificazione della figura del formatore, entrato in vigore il 18 marzo 2014 e disciplina la formazione ai lavoratori, ai dirigenti e preposti, all'RSPP datore di lavoro; peraltro, rimangono vigenti le altre normative per le formazioni specifiche per la formazione all'RSPP non datore di lavoro, RLS, antincendio e di primo soccorso.

Premesso che i requisiti richiesti ai formatori variano in relazione al tipo di corso che essi intendono tenere, si considera qualificato il formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro colui che possieda il

“prerequisito” rappresentato dal possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado + uno dei criteri del D. Intermin. del 6 marzo 2013.

Il “prerequisito” non è richiesto ai datori di lavoro che formano i loro lavoratori (i criteri invece sono richiesti).

Esaminiamo di seguito i singoli criteri richiesti dalla novella normativa.

1) **criterio** prevede una pregressa esperienza come docente esterno, per almeno 90 ore negli ultimi 3 anni nell’area tematica oggetto della docenza;

2) **criterio** contempla la laurea (vecchio ordinamento, triennale, specialistica o magistrale) coerente con le materie oggetto della docenza, ovvero corsi post laurea (dottorato di ricerca, perfezionamento, master, specializzazione...) nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, **unitamente ad almeno una delle seguenti specifiche “alternative tra loro”**: (si ripetono per tutti i criteri).

A. un percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore (es. corso formazione-formatori), o abilitazione all’insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi accreditati) di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione;

B. esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

C. esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia;

D. un corso formativo in affiancamento a docente, per almeno 48 ore, negli ultimi 3 anni in qualunque materia.

3) **criterio** prevede l’attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, di un corso di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, unitamente ad almeno 12 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente nell’area tematica oggetto della docenza + una delle precedenti alternative A- B- C- D;

4) **criterio** prevede l’attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, di un corso di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, unitamente ad almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente nell’area tematica oggetto della docenza + una delle precedenti alternative A- B- C- D;

5) **criterio** prevede la provata esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l’area tematica oggetto della docenza + una delle precedenti alternative A- B- C- D;

6) **criterio** prevede la provata esperienza di almeno 6 mesi nel ruolo di RSPP o di almeno 12 mesi nel ruolo di ASPP (tali figure possono effettuare docenze solo nell'ambito del macro-settore ATECO di riferimento) + una delle precedenti alternative A- B- C- D.

Le aree tematiche attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, cui fare riferimento, sono tre: area normativa/giuridica/organizzativa, area rischi tecnici/igienico-sanitari, area relazioni/comunicazione.

Con riguardo all'aggiornamento, il formatore-docente è tenuto con cadenza triennale, alternativamente alla frequenza di 24 ore complessive nell'area tematica di competenza di seminari, convegni specialistici, corsi di aggiornamento di almeno 8 ore; ovvero ad effettuare un numero minimo di 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza.

I requisiti e criteri per i docenti possono essere così schematizzati:

- lavoratori, preposti, dirigenti:
applicazione del D.I. 06.03.2013;
- RSPP Datore di Lavoro:
applicazione del D.I. 06.03.2013;
- RSPP:
esperienza di 2 anni prevenzione sul lavoro;
- RLS:
nessuno requisito;
- antincendio:
nessuno per rischio basso – altri rischi VVFF;
- primo soccorso:
personale medico con esperienza 118.

5.10. E-learning o formazione on line

I principali obiettivi dell'e-learning si possono identificare nel non spostarsi dallo studio/azienda, risparmiare sui costi di formazione, non perdere tempo.

Ma è sempre così? Si deve prestare molta attenzione alla formazione *on line*.

Le fonti normative dell'e-learning sono l'Accordo Stato-Regioni 21.12.2011 e l'Accordo Stato-Regioni 25.07.2012.

Per e-learning si intende un modello formativo interattivo realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semi strutturati (forum o chat telematiche), ove operi una Piattaforma Informatica che

consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro.

L'e-learning non è una semplice fruizione di materiali didattici via Internet, né un uso della mail tra docente e studente, e neppure un forum on line dedicato ad un determinato argomento. Per contro, l'e-learning è uno strumento per la realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico formative in una comunità virtuale.

Agli studenti deve essere consentito l'accesso alle tecnologie impiegate, familiarità con l'uso del personal computer e buona conoscenza della lingua utilizzata, i tutor devono essere in grado di garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con gli utenti, i docenti ed il comitato scientifico.

La formazione va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo ed il programma e materiale didattico: devono essere formalizzati; deve essere garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso formativo, il quale deve possedere i requisiti richiesti per i formatori tradizionali (D.I. 06.03.2013) ancorché non ne sia richiesta una presenza costante, egli deve essere disponibile a intervenire con modalità e tempi predefiniti.

Le prove di autovalutazione vengono distribuite lungo il percorso, e le valutazioni “*in itinere*” possono essere effettuate (ove tecnologicamente possibile) in presenza telematica, mentre la verifica di apprendimento finale va effettuata in “**presenza**” (molto importante). Si deve indicare il tempo di studio previsto, ripartito su unità didattiche omogenee, memorizzando i tempi di fruizione (ore di collegamento) ovvero dare prova che l'intero percorso sia stato realizzato.

La durata della formazione deve essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per l'e-learning e il linguaggio chiaro e adeguato ai destinatari.

Deve poi essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo, rimanendovi traccia delle ripetizioni per tenerne conto in sede di valutazione finale, effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative e, da ultimo, si deve consentire l'accesso ai contenuti successivi del programma didattico deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso).

Vengono, quindi, fissate regole sufficientemente precise dirette a riconoscere validità ad una modalità formativa vista con “**sospetto**” (probabilmente in quanto spesso oggetto di abusi) e a favorire prodotti di qualità distinguendoli da quelli inefficaci, spesso contestata dagli Organi

di Controllo: contestate le condizioni di validità (es: prova dell'identità dello studente).

È importante sottolineare che la formazione erogata con la forma dell'e-learning non è, ad oggi, valida per ogni tipologia formativa.

L'e-learning può essere ritenuto valido per la formazione erogata all'RSPP datore di lavoro Accordo *ex art.* 34 limitatamente ai moduli normativo e gestionale (1 e 2) e per la formazione generale per i lavoratori; per formazione dei dirigenti e dei preposti.

Non altrettanto dicasi per i moduli tecnico e relazionale (3 e 4) della formazione all'RSPP, l'aggiornamento quinquennale, le verifiche mantenimento delle competenze acquisite e la parte speciale di 4 ore della formazione ai lavoratori.

Emergono altri aspetti negativi della formazione *on line*, rappresentati dalla contestabilità in sede di controllo oltreché dall'applicabilità limitata a poche parti del percorso formativo di legge per ogni tipologia di formazione, ma pure la mancanza del lato positivo della formazione: interattività completa tra studente e docente e tra studenti che solo le lezioni frontali forniscono e la mancanza del piacere di fruire della formazione.

5.11. La formazione dello studio professionale.

Il titolare dello studio professionale deve adempiere a tutti gli obblighi informativi e formativi sovra illustrati, avendo a mente le particolarità ed il livello di rischio propri dello studio, ovvero il rischio cui è esposto lo studio che sono evidenziati nel documento di valutazione dei rischi.

Si ribadisce ancora l'importanza fondamentale di una corretta valutazione dei rischi.⁽²⁴⁾

Invero, i principali rischi cui è esposto lo studio professionale si possono rinvenire nell'esposizione ai video terminali, lo stress lavoro correlato, il rischio incendio (molto più raramente il rischio da elettrocuzione, il rischio ergonomico posturale, la movimentazione manuale dei carichi).

⁽²⁴⁾ Corte di Cassazione - Sez. IV Penale - Sentenza n. 11062 del 8 marzo 2013 – ha sanzionato la mancanza del documento contenente una relazione esaustiva dei rischi specifici dei lavoratori addetti alle pulizie dei vetri relativamente al pericolo di caduta dall'alto, alle posture incongrue e allo stress da lavoro ripetitivo.

All'esito della valutazione dei rischi, il datore di lavoro titolare di studio, in collaborazione con l'RSPP, deciderà se attivare o meno la Sorveglianza Sanitaria (ad es. la segretaria videoterminalista deve essere sottoposta alle visite periodiche del Medico Competente).

In sintesi, il datore di lavoro-titolare dello studio professionale deve assolvere i seguenti adempimenti formativi:

- a) informazione generale e specifica ai lavoratori ex art. 36 D.Lgs. 81/08;
- b) formazione ai lavoratori: lo studio professionale presenta un rischio basso, quindi il corso è di 4 ore per la formazione generale e 4 ore di formazione sui rischi specifici;
- c) RSL: corso formativo di 32 ore, ovvero nomina dell'RLST;
- d) RSPP: nomina RSPP formato con corso di 16 ore, ovvero RSPP svolto direttamente dal datore di lavoro con corso di formazione di 16 ore ex art. 34 D.Lgs. 81/08;
- e) antincendio: gli addetti antincendio devono frequentare il corso antincendio di 4 ore: rischio basso;
- f) primo soccorso: gli addetti al servizio primo soccorso devono frequentare il corso antincendio di 12 ore.

È, pertanto, fondamentale che il datore di lavoro scelga accuratamente l'ente formatore, affinché il percorso formativo non rimanga teorico “sulla carta”, bensì fornisca realmente ai soggetti studenti una concreta formazione per consentire loro di lavorare in sicurezza; permettendo al datore di lavoro – in caso di controlli o ancor peggio di incidente – di potere provare l'assenza di colpa, esonerandosi dalla responsabilità penale.⁽²⁵⁾

5.12. La giurisprudenza in merito agli obblighi formativi sulla sicurezza

Come è stato già esposto, l'art. 37 del D.Lgs n. 81/2008, pone in capo al datore di lavoro precisi obblighi di formazione in materia di sicurezza, ispirati marcatamente ad un'esigenza di effettività della formazione stessa in chiave prevenzionistica.

⁽²⁵⁾ Cass. Pen., Sez. IV, 12 ottobre 2011-22 novembre 2011, n. 43022, inedita; 22 Cass. Pen., Sez. IV, 17 settembre 2009-20 ottobre 2009, n. 40582.

Numerosi sono i precedenti giurisprudenziali che sottolineano la centralità degli obblighi di formazione nella tutela della sicurezza e, conseguentemente, numerosi sono i casi in cui è stata riconosciuta la responsabilità del datore di lavoro in ragione della mancata o inadeguata formazione impartita ai lavoratori.

Anzitutto la Corte di cassazione ha più volte sottolineato che ciascun lavoratore deve ricevere una formazione specifica relativa ai rischi per la sicurezza che la specifica mansione comporta. Corollario di tale affermazione è l'imprescindibilità della formazione sulla sicurezza in caso di esercizio dello *jus variandi* e di assegnazione di nuove mansioni. Alla stessa stregua, non è ben tollerata dai giudici l'assegnazione di mansioni non ben definite o frequentemente variabili, in quanto la mancanza di formazione specifica sulle singole attività che il lavoratore è chiamato a svolgere può comportare rischi per la sicurezza (con conseguente affermazione di responsabilità per il datore di lavoro).

E così è stato affermato che «allorché il lavoratore sia addetto a svolgere funzioni per le quali non ha ricevuto adeguata formazione (come nella specie, quando la “fluidità” di tali mansioni non consente di definire in modo preciso il suo profilo professionale), quando questi ponga in essere comportamenti imprudenti (smontaggio di un circuito idraulico a cassone alzato), non può dirsi che gli eventi letali che ne conseguono sono il frutto di condotte anomale ed imprevedibili, in quanto la imperizia del comportamento è direttamente ricollegabile alla sua mancata formazione ed informazione» (Cass. Pen., Sez. IV, 29 novembre 2011, n. 11112).

Più in generale, è costante l'affermazione secondo la quale: «in tema di lesioni colpose con violazione delle norme per la prevenzione sugli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai lavoratori oltre la strumentazione necessaria e i macchinari perfettamente funzionanti anche di impartire i corsi di formazione necessari all'apprendimento delle norme relative al funzionamento dei macchinari e delle norme di sicurezza» (Corte d'Appello dell'Aquila, 28 luglio 2011, n. 2618).

La giurisprudenza richiede inoltre che gli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori siano adempiuti in maniera specifica e puntuale, non essendo sufficienti solo generiche segnalazioni di pericolo: «corretta e congruamente motivata è la valutazione del giudice di merito di inadeguatezza dell'obbligo di informazione ai lavoratori da parte del datore di lavoro (in violazione dell'art. 37 D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626; ora, art. 36 e 73 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81) assolto mediante un semplice avviso affisso in bacheca per avvertire i lavoratori del gravissimo

pericolo al quale erano sottoposti ove non avessero osservato una determinata direttiva (che, invece, risultava di frequente inosservata) relativa al comportamento da tenere sul luogo di lavoro (nella specie, non avvicinarsi a un laminatoio prima che questo fosse completamente fermo per evitare il rischio di essere colpiti da pezzi di metallo incandescente)». (Cass. Pen., Sez. IV, 19 gennaio 2011, n. 9923).

Ed ancora: «il datore di lavoro che introduca in azienda e metta a disposizione del lavoratore una macchina - che per vizi di costruzione possa essere fonte di danno per le persone - senza avere appositamente accertato che il costruttore, e l'eventuale diverso venditore, abbiano sottoposto la stessa macchina a tutti i controlli rilevanti per accertarne la resistenza e l'idoneità all'uso, è responsabile delle eventuali lesioni che la macchina possa provocare ai dipendenti, e ciò a prescindere dalla eventuale configurabilità di autonome concorrenti responsabilità nei confronti del fabbricante o del fornitore dei macchinari stessi (in applicazione del suesposto principio, la Corte ha confermato la condanna per lesioni colpose nei confronti di un datore di lavoro per l'infortunio occorso ad un dipendente che, per rimuovere del materiale da una macchina monoblocco priva di riparo e protezione della zona di riavvolgimento del filo, aveva introdotto la mano coperta dal guanto di protezione nella zona di avvolgimento, rimanendo incastrato e procurandosi la frattura della mano. Nel corso del giudizio di merito era emerso che l'imprenditore aveva messo a disposizione dei propri dipendenti tale macchina omettendo di fornire ai lavoratori sia le informazioni e le istruzioni d'uso necessarie per garantire la sicurezza durante le normali condizioni di impiego della stessa, sia la formazione adeguata sulle condizioni di impiego)» (Cass. Pen., Sez. IV, 25 novembre 2010, n. 1226).

Ripetutamente la giurisprudenza ha sottolineato la particolare pregnanza degli obblighi di formazione rispetto a lavoratori giovani o inesperti, o che comunque debbano apprendere un mestiere: «il dovere di sicurezza a carico del datore di lavoro a norma dell'art. 2087 c.c., si atteggia in maniera particolarmente intensa nei confronti dei lavoratori di giovane età e professionalmente inesperti, esaltandosi in presenza di apprendisti nei cui confronti la legge pone precisi obblighi di formazione e addestramento, senza che in contrario possa assumere rilievo l'imprudenza dell'infortunato nell'assumere un'iniziativa di collaborazione nel cui ambito l'infortunio si sia verificato (nella specie, relativa ad un infortunio occorso ad un lavoratore che, nel piegare un tondino di ferro, era stato attinto ad un occhio da una scheggia, la Corte ha sottolineato che

il datore di lavoro o un suo preposto non solo avrebbe dovuto mettere a disposizione dell'apprendista gli occhiali protettivi ed istruire il medesimo sull'esatto svolgimento della prestazione, ma avrebbe dovuto vigilare affinché venisse fatto effettivamente uso di tali occhiali e la prestazione venisse eseguita in conformità alle istruzioni impartitegli, tanto più che il lavoratore di giovane età ed assunto da meno di venti giorni era totalmente privo di esperienza). (Cass. sez. lav. 10 gennaio 2013, n. 536).

Spesso viene inoltre affermata la responsabilità del datore di lavoro, pur a fronte di gesti abnormi o particolarmente imprudenti commessi dal lavoratore, quando quest'ultimo non abbia ricevuto adeguata formazione sulle mansioni da svolgere. Così è avvenuto in un caso relativo ad un infortunio occorso ad un lavoratore caduto nell'esecuzione dei lavori da un ponteggio ed in relazione al quale la Cassazione ha respinto la tesi difensiva secondo cui la responsabilità era da addossarsi al lavoratore che, pur sapendo che nel cantiere era presente una gru, aveva deciso di non utilizzarla per accelerare i tempi, visto che la gru era al momento usata da parte di un collega di lavoro. A detta della Corte, infatti, l'infortunato, assunto solo da pochi giorni, non aveva ricevuto nessuna formazione da parte del datore di lavoro, né aveva ricevuto istruzioni circa le modalità di svolgimento del lavoro in questione, essendo i dipendenti lasciati a sé stessi, tanto che, poiché l'unica gru presente nel cantiere era occupata, il lavoratore aveva deciso di farne a meno e di procedere senza essersi assicurato con dispositivi di sicurezza (v. Cass. Pen., Sez. IV, 16 maggio 2013, n. 27779).

Le massime sopra riportate indicano chiaramente la centralità degli obblighi di formazione in materia di sicurezza e che, soprattutto in caso di infortuni sul lavoro, la responsabilità del datore di lavoro può essere affermata a fronte del mancato adempimento di tali obblighi, a prescindere dalla dinamica dell'incidente e dal comportamento del lavoratore. Per tale ragione la formazione in materia di sicurezza deve essere costante, aggiornata e ripetuta (soprattutto con il mutare delle situazioni e delle mansioni), oltre che adeguatamente documentata e comprovata.

6. LA SORVEGLIANZA SANITARIA^(*)

Il medico competente in materia di sicurezza e salute sul lavoro, è una **figura indispensabile** per il datore di lavoro.

La domanda che spesso ci si pone è se, ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro è comunque obbligato a nominare un medico competente o se è tenuto a farlo soltanto nel caso in cui sussiste l'obbligo di sottoporre a sorveglianza sanitaria i propri lavoratori dipendenti.

Il medico competente è definito nell'art. 2 comma 1 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008 come il “medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria.

I compiti del medico competente, ai quali viene fatto riferimento nella definizione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008, sono contenuti nell'art. 25 dello stesso decreto legislativo il quale anzi li introduce come obblighi anche penalmente sanzionati ed a seguito di una attenta lettura di tale articolo si osserva che la sorveglianza sanitaria è solo uno degli obblighi di questa figura professionale in quanto se ne possono individuare altri che con la sorveglianza sanitaria stessa non hanno nulla a che fare.

Più precisamente l'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008 fissa sostanzialmente e chiaramente i settori di operatività del medico competente in azienda e li individua in una fase preliminare collaborativa e di consulenza medica ed in una fase successiva ed eventuale di sorveglianza sanitaria, attività

^(*) A cura di Sergio Vianello, Aequor Engineering.

tutte da svolgersi, secondo quanto indicato dall'art. 39 comma 4 dello stesso decreto legislativo, nella piena autonomia.

Il primo obbligo/compito che l'art. 25 del D. Lgs. n. 81/2008 assegna al medico competente è, infatti, quello della **collaborazione con il datore di lavoro**, già prevista in verità dall'art. 17 del D. Lgs. n. 626/1994, ed è indicato nella lettera a) del medesimo articolo in base al quale il medico competente “collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di ‘promozione della salute’, secondo i principi della responsabilità sociale”.

Con la lettera b) dello stesso art. 25 vengono poi affidate al medico competente le incombenze relative alla **programmazione ed alla effettuazione della sorveglianza sanitaria**, se necessaria, e quindi con le lettere dalla c) alla i) tutte le altre incombenze collegate alla stessa sorveglianza sanitaria (istituzione, aggiornamento e custodia delle cartelle sanitarie e di rischio, invio delle cartelle sanitarie alla ISPESL nei casi previsti dal decreto, informazione ai lavoratori sulla sorveglianza sanitaria, comunicazione dei risultati della sorveglianza sanitaria al datore di lavoro, al RSPP, al RLS ed ai lavoratori ai fini della attuazione delle misure di prevenzione, ecc.) oltre al compito indicato nella lettera l) di visitare gli ambienti di lavoro una volta all'anno, o a cadenza diversa che lo stesso medico competente stabilisce in base alla valutazione dei rischi, ed al compito riportato nella lettera m) di partecipare alla programmazione del controllo della esposizione dei lavoratori i cui risultati devono essere a lui forniti con tempestività ai fini sia della valutazione dei rischi a farsi che della eventuale sorveglianza sanitaria.

Quindi, a seguito di una lettura combinata dei due citati articoli 25 e 18 del D. Lgs. n. 81/2008 discende senza ombra di dubbio che il primo intervento che il medico competente è chiamato ad operare presso qualsiasi azienda è quello della collaborazione, quale consulente medico, nella valutazione dei rischi e nella gestione della sicurezza sul lavoro oltre che per la effettuazione della eventuale sorveglianza sanitaria.

Considerati gli obblighi anche penalmente sanzionati,

un'interpretazione logica dell'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008 oltre che conforme ai principi generali introdotti dal decreto legislativo medesimo, porta a concludere che il medico competente, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, o dello stesso datore di lavoro, nel caso in cui questi ha inteso avvalersi della facoltà di cui all'art. 34 del Testo Unico di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, è tenuto, previa una visita preventiva in azienda per rendersi conto dell'organizzazione della stessa e delle problematiche legate ai luoghi di lavoro, a partecipare alla valutazione dei rischi per quanto di propria competenza e a suggerire al datore di lavoro le misure da attuare in azienda per tutelare la salute e la integrità psico-fisica dei lavoratori secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nonché a collaborare nella redazione del documento di valutazione dei rischi che, si rammenta, dovrà avere data certa e nel quale, tra l'altro, il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 28 lettera e) del Testo Unico, dovrà provvedere a riportare il suo nominativo, congiuntamente a quello del RSPP, quale medico competente che ha partecipato alla valutazione dei rischi e ciò a conferma, in definitiva, che il medico competente va individuato prima della valutazione dei rischi e prima della individuazione dell'obbligo della sorveglianza sanitaria.

Il medico competente individuati i rischi congiuntamente con il datore di lavoro e l'RSPP, ha il compito di compiere la [sorveglianza sanitaria](#).

Dopo la stesura del [Piano di Sorveglianza Sanitaria](#), verificate le caratteristiche peculiari dell'Azienda anche attraverso il sopralluogo negli ambienti di lavoro e consultazione delle schede di sicurezza relative alle sostanze pericolose utilizzate, il medico competente effettua le visite mediche e gli accertamenti sanitari necessari con l'intento di prevenire ed eventualmente valutare i danni alla salute causati dall'attività lavorativa.

Nello svolgimento della sorveglianza sanitaria si sviluppa un'attività di collaborazione con il datore di lavoro con il responsabile della prevenzione e protezione (RSPP) e con i rappresentanti dei lavoratori RLS oltre che con i lavoratori stessi.

Una delle attività fondamentali e utili è la formazione e informazione dei lavoratori.

Il [Decreto Legislativo 81/08](#) stabilisce che la sorveglianza sanitaria comprende la [visita medica](#), che può essere preventiva/periodica, su richiesta del lavoratore, al rientro da periodo di malattia maggiore di 60 gg o alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 41).

Particolare attenzione è rivolta ai rischi evidenziati nel (DVR)

documento di valutazione dei rischi

Fra i rischi da sorvegliare negli studi professionali vi è l'uso di videotermini per più di 20 ore a settimana, le posture incongrue, i movimenti ripetuti, e in alcuni sporadici casi la movimentazione manuale di carichi, l'esposizione a rumore, il lavoro ad altezza superiore a 2 metri, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, contatto con sostanze pericolose o biologicamente infette ed esposizione a stress.

I risultati della sorveglianza sanitaria unitamente ad altre informazioni relative ai dati aziendali sono da elencare in apposito documento (Allegato 3B) da inoltrare ogni anno all'INAIL.

Le visite mediche di Sorveglianza Sanitaria vengono effettuate dal medico competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

In particolare le visite possono essere:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione;

f) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

Le visite mediche non **possono essere effettuate**:

- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Le visite mediche **a cura e spese del datore di lavoro**, comprendono esami clinici e biologici ed eventuali indagini diagnostiche di secondo livello come da piano sanitario relativo all'attività aziendale sorvegliata. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento (**non negli studi professionali**), le visite e gli accertamenti medici sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti della visita medica devono essere riepilogati nella **cartella sanitaria e di rischio** secondo i requisiti minimi legislativi e predisposta su formato cartaceo o informatizzato.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica, **per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro**:

- a. idoneità;
- b. idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c. inidoneità temporanea;
- d. inidoneità permanente.

Nel caso di espressione del giudizio d'inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

In tema di rischi sul lavoro per **lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d'allattamento** la normativa di riferimento è data dal D.Lgs. del 26/03/2001 (**Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della Legge n. 53/2000**), e in particolare gli artt. 7, 11, 12 e 17 del D.Lgs. 151/2001 prescrivono che a tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio:

- il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e individua le misure di prevenzione e protezione da adottare dandone informazione alle lavoratrici;

- qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle interessate sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro;
- nel caso in cui la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile, il datore di lavoro procede allo spostamento ad altre mansioni delle lavoratrici informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (*ex ispettorato del lavoro*);
- in caso d'impossibilità di spostamento ad altre mansioni il datore di lavoro con informativa scritta al Servizio Ispezione del Lavoro richiede l'attivazione del procedimento di emanazione del provvedimento di astensione dal lavoro;
- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza ovvero quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino ovvero ancora quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente dispone l'interdizione anticipata dal lavoro, eventualmente avvalendosi degli accertamenti medici effettuati dalle Aziende Sanitarie Locali.

In sintesi, i punti salienti della normativa che devono guidare il processo di valutazione dei rischi teso a tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici madri, sono i seguenti:

- è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, durante la gestazione e in determinati casi fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D.Lgs 151/01).
- i lavori vietati e il corrispondente periodo di divieto sono riportati negli allegati A e B del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.
- è vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dal momento di accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino (art. 53 D.Lgs 151/01).
- fermi restando i lavori vietati, il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi o le condizioni di lavoro (art. 11 D.Lgs 151/01)
- i rischi da valutare sono riportati nell'Allegato C del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.

Qualora una lavoratrice informi il datore di lavoro di trovarsi in stato

interessante, la valutazione preventiva consente di eseguire rapidamente l'obbligatoria valutazione individualizzata dei rischi e mettere in atto le misure di protezione adeguate (tra cui la revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio, il cambio di mansione oppure, nell'impossibilità di attuare i primi due, la richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro di interdire la lavoratrice, in modo anche da poter nominare un supplente). Il fattore "tempo" è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante quindi una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

In sintesi il datore di lavoro deve:

1) in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento

2) integrare il documento di valutazione del rischio con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:

- modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
- richiesta alla DPL di interdizione anticipata dal lavoro.

3) informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza (la lavoratrice correttamente informata, consapevole cioè dei propri diritti e dei rischi per la sua salute e di quella del bambino, deve informare tempestivamente del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro).

Le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, fino a sette mesi dopo il parto devono astenersi dall'utilizzare agenti chimici, fisici e biologici e non frequentare gli ambienti di lavoro ove essi sono impiegati.

7. GLI OBBLIGHI DI SICUREZZA IN CASO DI AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE ALL'IMPRESA APPALTATRICE O A LAVORATORI AUTONOMI E PROFILI DI RESPONSABILITÀ DEL COMMITTENTE^(*)

La preliminare attività cui sono tenuti gli operatori economici nella loro qualità di Committenti di lavori, servizi o forniture, è la verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o lavoratori autonomi cui intende affidare i lavori con contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione.

La disciplina giuridica relativa alla valutazione dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi è rinvenibile all'art. 26, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e, per il solo settore dei cantieri temporanei e mobili di cui al Titolo IV del citato "testo unico", all'art. 97, comma 2, il quale opera uno specifico rinvio all'allegato XVII.

Conoscere i principi fondamentali ai quali il dettato normativo s'ispira, significa anche comprendere quali siano i criteri che occorre adottare per rispettarlo pienamente; infatti, l'obbligo per il datore di lavoro di valutare l'idoneità allo svolgimento dell'attività commissionata all'impresa appaltatrice, corrisponde comunque al principio generale in forza del quale ogni datore di lavoro è tenuto ad adottare ogni misura idonea a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri lavoratori (art. 2087 c.c.), tra le quali rientrano la scelta d'impresе e lavoratori in grado di svolgere "in sicurezza" attività nei luoghi di lavoro di pertinenza del committente.

^(*) A cura di Bernardina Calafiori, Studio Legale Daverio & Florio; Sergio Vianello, Aequor Engineering.

Pertanto, nonostante il testo unico assegni in maniera sufficientemente puntuale e specifica le modalità di tale verifica da parte del soggetto obbligato, ciò che viene richiesto al datore di lavoro, è di operare una verifica non solo formale, ma seria e sostanziale.

Innanzitutto occorre distinguere il caso dell'attività svolta nell'ambito di un cantiere temporaneo o mobile da quella imprenditoriale in genere.

In ambienti diversi dai cantieri edili, la verifica "documentale" dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi, è così stabilita dal testo unico all'art 26 comma 1 lettera a) mediante:

- a) l'acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- b) l'acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità professionale, ai sensi dell'art.47 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445.

Dal certificato d'iscrizione alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato di cui al comma a), il Datore di Lavoro Committente, deve verificare che l'oggetto sociale riportato nel certificato sia compatibile con il lavoro che è intenzionato a concedere con contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione. Se il contratto concerne opere impiantistiche, il Datore di Lavoro Committente deve anche verificare che in fondo al certificato, alla voce "abilitazioni" le ditte siano abilitate all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti ai sensi dell'art 1 del Decreto Ministeriale 22 gennaio 2008 n° 37 (che ha sostituito dal 27 marzo 2008 la legge 5 marzo 1990 n° 46).

Le opere impiantistiche previste dal D.M. 37/08 e per le quali è indispensabile l'abilitazione sono le seguenti:

- a) impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonché gli impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere;
- b) impianti radiotelevisivi, le antenne e gli impianti elettronici in genere;
- c) impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense,

e di ventilazione ed aerazione dei locali;

- d) impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie;
- e) impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali;
- f) impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;
- g) impianti di protezione antincendio.

Un'impresa che non ha nel suo certificato l'abilitazione alla lettera di pertinenza dell'impianto, non è abilitata all'esercizio dell'attività e pertanto non è in grado di redigere la Dichiarazione di Conformità (Di.Co.) degli impianti realizzati che certifica il rispetto delle norme in vigore, assumendosi la responsabilità dei lavori eseguiti. Un impianto elettrico non certificato con conformità Di.Co. non può essere messo in esercizio.

Nella seguente figura 1, è rappresentato un estratto di un certificato della CCIAA di una impresa abilitata alla realizzazione e certificazione degli impianti.

Le imprese appaltatrici o i lavoratori autonomi come richiesto alla lettera b) devono dichiarare di possedere i requisiti d'idoneità tecnica professionale per l'attività da svolgere.

In figura 2, è rappresentato il contenuto minimo che deve possedere tale dichiarazione per gli operatori non edili ditte, in figura 3 quella per gli operatori non edili autonomi.

Per le opere da realizzare nei cantieri temporanei o mobili, la verifica dell'idoneità tecnico-professionale, viene normata all'art. 90 comma 9 lettera a) e all'art 97 comma 2 dello stesso D.Lgs. n. 81/08.

Secondo l'art. 90 comma 9 lettera a), infatti,

“Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa:

- a) verifica l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI”, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato d'iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'allegato XVII;

L'allegato XVII specifica i documenti che le imprese devono esibire:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
- b) documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81/2008
- c) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 81/2008 di macchine, attrezzature e opere provvisionali
- d) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007
- e) dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o ineditivi di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 81/2008

Tale obbligo è posto anche a carico dei lavoratori autonomi che devono esibire almeno la seguente documentazione:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
- b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisionali
- c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione
- d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria previsti dal decreto legislativo
- e) documento unico di regolarità contributiva.

Tale verifica come detto, non può configurarsi solamente come una mera verifica documentale (formale); infatti, posto che per idoneità tecnico-professionale, l'articolo 89 del decreto intende "il possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare", ne consegue che questa debba estendersi alla verifica diligente e perita (seria e sostanziale) della effettiva capacità tecnico professionale della parte contraente, di svolgere i lavori commissionati in modo sicuro.

Verifica, inoltre, che è da effettuarsi necessariamente **prima della scelta del contraente dell'appalto**, essendo questa relativa ai lavori "da affidare" e inclusa nelle attività di gestione dell'appalto, spettanti al committente dei lavori.

Nelle figure 4, 5, 6, e 7 sono rappresentati i contenuti minimi di dichiarazione che per la verifica dell'idoneità tecnica-professionale, deve essere rilasciata dagli operatori edili.

In tutti i modelli di dichiarazione così come sopra rappresentati, è anche stata inserita la dichiarazione resa dall'operatore economico, che in ottemperanza al disposto art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 e l'art. 5 della Legge 13 agosto 2010, n. 136 (Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia), nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere quindi munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Pertanto l'ingresso degli addetti che a vario titolo avranno l'autorizzazione all'accesso nei luoghi di lavoro, dovranno esibire preventivamente la tessera di riconoscimento che dovrà essere corredata da:

Personale dipendente impiegato del Committente:

- una fotografia;
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, data d'assunzione, qualifica);
- indicazioni del proprio datore di lavoro.

Lavoratori autonomi impiegati dal Committente:

- una fotografia;
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, qualifica);
- dalle indicazioni e generalità del Committente.

Personale dipendente impiegato dalle Ditte Appaltatrici:

- una fotografia;
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, data d'assunzione, qualifica);
- dalle indicazioni del proprio datore di lavoro;
- dalle indicazioni e generalità del proprio Committente;
- dalla data di autorizzazione al subappalto.

Lavoratori autonomi impiegati dalle Ditte Appaltatrici:

- una fotografia;
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, qualifica);
- dalle indicazioni e generalità del proprio Committente;
- dalla data di autorizzazione al subappalto.

È evidente che se l'affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice, comporta rischi particolari, quali ad esempio caduta dall'alto, impianti elettrici in tensione, spazi confinati ecc, la verifica deve essere estesa al controllo della formazione specifica del singolo lavoratore addetto, quale ad esempio quella concernente l'utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai corsi CEI 11-27 per lavori su impianti elettrici, all'applicazione DPR 177 per spazi confinati, ecc.

Altro elemento essenziale della verifica è l'accertamento dell'idoneità sanitaria del lavoratore impiegato, sulla base delle risultanze delle visite mediche nei casi previsti dalla normativa vigente (uso di videoterminali, posture incongrue, movimenti ripetuti, movimentazione manuale di carichi, esposizione a rumore, lavoro in quota, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali contatto con sostanze pericolose o biologicamente infette ed esposizione a stress).

Il controllo sull'adempimento di questo fondamentale disposto normativo, ovviamente può essere ristretto esclusivamente a quegli specifici addetti scelti dal datore di lavoro della ditta appaltatrice, che andranno ad operare nei luoghi in disponibilità giuridica del Committente.

Nei casi prospettati dalle disposizioni dell'articolo 26, di affidamento di lavori, servizi e forniture ad impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, i **datori di lavoro**, ivi compresi i subappaltatori:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Infatti, una volta verificata l'idoneità tecnica professionale dell'appaltatore e definiti con chiarezza ed univocità i requisiti delle risorse in appalto, il datore di lavoro/committente deve fornire dettagliate informazioni anche sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui l'appaltatore dovrà operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività - escludendo pertanto i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, che sono invece annoverati nell'Estratto Rischi Specifici redatto a cura dell'appaltatore, laddove sono indicate inoltre le attività che andrà a svolgere nei luoghi del datore di lavoro.

Poiché il datore di lavoro committente, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 26, ha l'obbligo di **promuovere la cooperazione ed il coordinamento** delle imprese affidatarie (di cui al comma 2 dell'articolo 26), deve pertanto elaborare 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: il DUVRI.

Tale documento deve essere necessariamente **allegato al contratto** di appalto o di opera e **va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture**, il che significa che non deve limitarsi a descrivere le possibili interferenze tra le imprese coinvolte, nel momento iniziale dei lavori ma deve essere aggiornato in relazione ad ogni variazione delle condizioni originarie, ad esempio qualora nel luogo di lavoro dove si svolge l'appalto intervengano altre imprese o lavoratori autonomi per cui possano concretizzarsi altri rischi di interferenza.

Quando si parla d'interferenza, s'intende indicare la circostanza in cui si verifica un "contatto rischioso" tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti; per esempio un rischio di interferenza è quello derivante dalla sovrapposizione di più attività svolte da operatori di aziende appaltatrici diverse oppure quello derivante da modalità di esecuzione particolare richieste esplicitamente dal committente che comportano però pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata; i rischi immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore e i rischi esistenti nell'area di lavoro comune, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore.

Dalla valutazione del DUVRI **sono esclusi** quelli relativi ai servizi di natura intellettuale; le mere forniture di materiali/attrezzature nonché i lavori/servizi la cui durata non sia superiore a dieci uomini/giorno), e 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 del decreto che di seguito viene integralmente riportato.

Allegato XI - Elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori

1. Lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da

altezza superiore a m 2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera.

2. Lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria.

3. Lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti.

4. Lavori in prossimità di linee elettriche aeree a conduttori nudi in tensione.

5. Lavori che espongono ad un rischio di annegamento.

6. Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie.

7. Lavori subacquei con respiratori.

8. Lavori in cassoni ad aria compressa.

9. Lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

10. Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti.

Per uomini-giorno, il testo unico intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori.

La normativa prevede l'esclusione del DUVRI a quei settori di attività a basso rischio infortunistico, come ad esempio quelli riguardanti gli studi professionali e di cui all'articolo 29, comma 6-ter del testo unico, qualora il datore di lavoro committente, individui un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali tipiche di un preposto, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e coordinamento richiesto.

Il DUVRI riguarda quindi esclusivamente le eventuali interferenze tra le attività svolte in un medesimo luogo di lavoro. Per tutti gli altri rischi non riferibili alle interferenze, resta immutato l'obbligo per ciascun operatore economico, committente o appaltatore, di valutare i rischi inerenti la propria attività, elaborando il prescritto Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Procedura operativa "standard"

Dopo aver valutato l'idoneità tecnico professionale della ditta cui

affiderà l'appalto dei lavori, ed aver promosso un eventuale sopralluogo per la presa visione dell'attività da svolgere negli ambienti di lavoro del **committente**, quest'ultimo deve fornire dettagliate informazioni (desunte eventualmente dal DVR) sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui il contraente è destinato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività (Art 26, c. 1, lett b), D.Lgs. 81/08) e richiedere allo stesso di segnalare i rischi specifici introdotti negli ambienti in cui andrà ad operare (Art 26, c. 2), D.Lgs. 81/08).

Il committente, analizzati i documenti ricevuti dagli operatori economici, individua l'operatore economico al quale affidare il contratto e con riguardo all'attività da affidare e all'operatore economico scelto, valuta se l'attività medesima rientra nel campo di applicazione e d'obbligo di redazione del DUVRI (ricordando che sono da escludere dall'obbligo di redazione del DUVRI e dalla conseguente stima dei costi, le attività che, pur rientrando nel ciclo produttivo aziendale, si svolgono in locali sottratti alla giuridica disponibilità del committente; la mera fornitura senza installazione, cioè senza procedure che generano interferenze; i servizi forniti non all'interno dei luoghi di lavoro del committente, i servizi di natura intellettuale e per i lavori/servizi la cui durata non sia superiore a dieci uomini/giorno), che non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

Il committente elabora quindi il DUVRI individuando le misure idonee ad eliminare o ridurre i rischi relativi alle interferenze (Art 26, c. 3, D.Lgs. 81/08) definendo le azioni a carico del committente e quelle a carico di ogni operatore economico, tenendo conto anche di ogni subappalto, che gli appaltatori principali devono farsi autorizzare e devono comunicare al committente medesimo, in tempo utile, prima della stipula del contratto e l'inizio delle attività.

Inoltre, il Committente stima i costi relativi alla sicurezza della salute e sicurezza del lavoro derivanti da rischi interferenti, cioè le maggiori spese derivanti dall'adozione di particolari misure di prevenzione e protezione connesse alla presenza di rischi da interferenza (sono esclusi da questi i costi per la sicurezza connessi alle attività proprie del Committente e dell'appaltatore o lavoratore autonomo affidatari) in analogia con quanto già previsto dal D.Lgs. 81/08 per i cantieri temporanei o mobili, con il metodo dettagliatamente specificato nell'allegato XV del medesimo provvedimento (le voci da considerare come costo di sicurezza sono

elencate al punto 4 del citato allegato XV del D.Lgs. 81/08, ritenuto un valido spartiacque che separa ciò che è costo di sicurezza inerente il DUVRI e ciò che invece non va considerato).

La stima dei costi deve, secondo quanto disposto dall'articolo 26, comma 5, essere specificamente indicata (a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile) nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, e valutata coerentemente congrua rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture appaltate.

Nell'eventualità di nuove o modificate attività o cessazione attività di imprese/lavoratori autonomi a contratto il committente effettua un aggiornamento della valutazione delle interferenze, dandone relativa comunicazione e visione a tutti i soggetti coinvolti.

L'inadempienza agli obblighi sopra richiamati è punibile penalmente con l'arresto da due a quattro mesi o con il pagamento di un'ammenda pecuniaria di entità variabile dagli 822,00 a 6.576,00 euro, secondo quanto prescritto dall' Art. 55, comma 5, lettere a), b), d), i) del D.Lgs. 81/2008.

Figura 1

Società Visura ordinaria società di capitale	
codice fiscale:	
Abilitazioni	
Abilitazioni per gli impianti L. 46/90	L'impresa, ai sensi della Legge 5 marzo 1990 n. 46 recante norme per la sicurezza degli impianti, è abilitata, salvo le eventuali limitazioni più sotto specificate, all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento ed alla manutenzione degli impianti di cui all'Art. 1 della Legge n. 46/1990 come segue:
	1) Lettera A PER GLI IMPIANTI DI PRODUZIONE, DI TRASPORTO, DI DISTRIBUZIONE E DI UTILIZZAZIONE DELL'ENERGIA ELETTRICA ALL'INTERNO DEGLI EDIFICI A PARTIRE DAL PUNTO DI CONSEGNA DELL'ENERGIA FORNITA DALL'ENTE DISTRIBUTORE. Provincia: MI Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	2) Lettera B PER GLI IMPIANTI RADIOTELEVISIVI ED ELETTRONICI IN GENERE, LE ANTENNE E GLI IMPIANTI DI PROTEZIONE DA SCARICHE ATMOSFERICHE. Provincia: MI Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	3) Lettera C PER GLI IMPIANTI DI RISCALDAMENTO E DI CLIMATIZZAZIONE AZIONATI DA FLUIDO LIQUIDO, AERIFORME, GASSOSO E DI QUALSIASI NATURA O SPECIE. Provincia: MI Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	4) Lettera D PER GLI IMPIANTI IDROSANTITARI NONCHE' QUELLI DI TRASPORTO, DI TRATTAMENTO, DI USO, DI ACCUMULO E DI CONSUMO DI ACQUA ALL'INTERNO DEGLI EDIFICI A PARTIRE DAL PUNTO DI CONSEGNA DELL'ACQUA FORNITA DALL'ENTE DISTRIBUTORE. Provincia: MI Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	5) Lettera E PER GLI IMPIANTI PER IL TRASPORTO E L'UTILIZZAZIONE DI GAS ALLO STATO LIQUIDO O AERIFORME ALL'INTERNO DEGLI EDIFICI A PARTIRE DAL PUNTO DI CONSEGNA DEL COMBUSTIBILE GASSOSO FORNITO DALL'ENTE DISTRIBUTORE. Provincia: MI Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	6) Lettera F PER GLI IMPIANTI DI SOLLEVAMENTO DI PERSONE O DI COSE PER MEZZO DI ASCENSORI, DI MONTI CARICHI, DI SCALE MOBILI E SIMILI. Provincia: MI Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	7) Lettera G PER GLI IMPIANTI DI PROTEZIONE ANTINCENDIO Provincia: MI Ente: CAMERA DI COMMERCIO
Requisiti morali e/o tecnico professionali	Codice: INSTALLATORI - LETTERA G (LEGGE 46/1990) Stato: requisiti accettati Ente: CAMERA DI COMMERCIO Data denuncia: 15/10/2007 Data accettazione: 16/11/2007 Codice: INSTALLATORI - LETTERA F (LEGGE 46/1990) Stato: requisiti accettati Ente: CAMERA DI COMMERCIO
Registro Imprese - Archivio Ufficiale delle CCAA	
Pagina 8 di 9	

Figura 2-3



VERIFICA DELL'IDONEITA' TECNICO-PROFESSIONALE

Per gli operatori non edili ditte...



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____ via _____ n° _____ iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i. e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- a) di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- b) di aver elaborato il documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi dell'art. 17 comma a) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- c) di aver nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 17 comma b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- d) che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- e) che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, del D.Lgs. 106/09 del 3 agosto 2009. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____ In fede _____

Allegati: Certificato di iscrizione C.C.I.A.A.





VERIFICA DELL'IDONEITA' TECNICO-PROFESSIONALE

Per gli operatori non edili lavoratori autonomi ...



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, con sede in _____ via _____ n° _____ iscritto alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- a) di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- b) che sarò presente presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le mie generalità, l'indicazione dei Vs. dati in qualità di Committente ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- c) che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, del D.Lgs. 106/09 del 3 agosto 2009. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____ In fede _____

Allegati: Certificato di iscrizione C.C.I.A.A.



Figura 4 - 5



VERIFICA DELL'IDONEITA' TECNICO-PROFESSIONALE

Per gli operatori edili ditte . . .



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____, via _____ n° _____, iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato), ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- di aver nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 17 comma b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, e dell'art. 97 comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.
- di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D. Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;

Luogo e data _____ in fede _____

Allegati:

- certificato di iscrizione C.C.I.A.A. in corso di validità;
- documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., firmato dal Datore di Lavoro in data certa;
- documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.
- dichiarazione organico medio annuo distinto per qualifica correlato dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate presso INPS e INAIL con relativa indicazione del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti.





VERIFICA DELL'IDONEITA' TECNICO-PROFESSIONALE

Per gli operatori edili ditte piccoli lavori . . .



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____, via _____ n° _____, iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato), ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica previsti dall'allegato XVII del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per l'attività da svolgere, i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI e s.m.i.
- di aver elaborato il documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi dell'art. 17 comma a) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- di aver nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 17 comma b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, del D.Lgs. 106/09 del 3 agosto 2009. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____ in fede _____

Allegati:

- certificato di iscrizione C.C.I.A.A.;
- documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.



Figura 6 - 7



VERIFICA DELL'IDONEITA' TECNICO-PROFESSIONALE

Per gli operatori edili autonomi . . .



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, con sede in _____ via _____ n° _____ iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- a) di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- b) che sarò presente presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le mie generalità, l'indicazione dei Vs. dati in qualità di Committente ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- c) che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, del D.Lgs. 106/09 del 3 agosto 2009. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____ In fede _____

Allegati:

- a) certificato di iscrizione C.C.I.A.A. ;
- b) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007;
- c) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. di macchine, attrezzature e opere provvisorie;
- d) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;
- e) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.





VERIFICA DELL'IDONEITA' TECNICO-PROFESSIONALE

Per gli operatori edili autonomi piccoli lavori. . .



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, con sede in _____ via _____ n° _____ iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

Nei cantieri la cui entità presenta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI.

- a) di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica previsti dall'allegato XVII del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per l'attività da svolgere, i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI e s.m.i.;
- b) che sarò presente presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le mie generalità, l'indicazione dei Vs. dati in qualità di Committente ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- c) che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, del D.Lgs. 106/09 del 3 agosto 2009. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____ In fede _____

Allegati:

- a) certificato di iscrizione C.C.I.A.A. ;
- b) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.



8. I RISCHI (CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AGLI STUDI PROFESSIONALI)^(*)

8.1. Il rischio da esposizione a videoterminali⁽²⁶⁾

8.1.1. Il rischio da videoterminale

Le disposizioni normative concernenti le prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali sono contenute nel Titolo VII e nell'Allegato XXXIV del D.Lgs. 81/08.

Nell'ambito dello studio professionale può essere presente il rischio da esposizione al videoterminale, qualora i lavoratori, così come definiti dall'art. 2, comma 1 lett. a) D.lgs. 81/08, utilizzino un'attrezzatura munita di videoterminale, in modo sistematico o abituale, per un periodo pari o superiore a venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

L'art. 173 comma 1 D.Lgs. 81/08 definisce videoterminale lo “schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato”, quali i computer, i sistemi di videoscrittura, di elaborazioni dati, testi o immagini.

Per contro, sono esclusi i sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto, quelli destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico, le macchine calcolatrici, i registratori di cassa e tutte le attrezzature munite di un dispositivo di visualizzazione dei dati o delle

^(*) A cura di Bernardina Calafiori, Studio Legale Daverio & Florio; Sergio Vianello, Aequor Engineering; Gabriele Moscone, Studio Legale Moscone.

⁽²⁶⁾ Così in senso conforme, Giuseppe Piegari, Presidente della Commissione per gli Interpelli in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, *Studi professionali: sicurezza nell'uso dei videoterminali – Guida informativa*.

misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura, le macchine di videoscrittura senza schermo separato (art. 172 comma 2 D.Lgs. 81/08).

Per quanto concerne i computer portatili, essendo equiparati alle attrezzature munite di videoterminali, dovranno essere provvisti di “una tastiera e di un mouse o altro dispositivo di puntamento esterni nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo” (Allegato XXXIV, punto 1, lett. f), qualora vengano utilizzati per un tempo uguale o superiore alle venti ore settimanali.

È previsto che il lavoratore che utilizza l'attrezzatura munita di videoterminale “in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni” debba necessariamente effettuare pause minime di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continua al videoterminale, mentre la contrattazione collettiva può aumentare le pause e la loro durata.

Il datore di lavoro che impiega lavoratori video terminalisti deve individuare e predisporre le misure di prevenzione e protezione per eliminare o ridurre al minimo il rischio, organizzando il posto di lavoro come richiesto dall'art. 173 ed in conformità ai requisiti minimi previsti dall'Allegato XXXIV; deve inoltre sottoporre i lavoratori alla Sorveglianza Sanitaria, ed, infine, deve fornire la necessaria informazione e assicurare una formazione adeguata ai video terminalisti.

8.1.2. L'organizzazione del lavoro

L'art. 174 comma 3 D.Lgs. 81/08 stabilisce che il datore di lavoro “organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'articolo 173, in conformità ai requisiti minimi di cui all'Allegato XXXIV”, pertanto, il lavoro al videoterminale deve essere organizzato affinché siano evitate la ripetitività e la monotonia.

Il titolare di studio professionale deve organizzare il lavoro in modo tale da permettere ai videoterminali di effettuare le pause previste per legge, le quali sono intese come cambiamenti di attività, pertanto il lavoratore dovrà svolgere delle mansioni che non richiedano un intenso impegno visivo, che gli consentano di distogliere lo sguardo dal videoterminale in modo da ridurre l'affaticamento visivo.

8.1.3. Lo schermo

L'Allegato XXXIV del D.Lgs. 81/08 fornisce una serie di indicazioni pratiche che il datore di lavoro è tenuto a predisporre come misure

preventive del rischio da esposizione ai videoterminali con riferimento allo schermo, alla tastiera, allo schienale, al piano di lavoro etc.

Lo schermo deve avere una buona definizione, una forma chiara ed una grandezza sufficiente dei caratteri ed uno spazio adeguato tra essi. L'immagine sullo schermo deve essere stabile e senza sfarfallamento, utilizzando i moderni e comuni schermi piatti. Nell'ottica della personalizzazione del posto di lavoro, al lavoratore si deve dare la possibilità di regolare la luminosità dello schermo. Da ultimo, lo schermo del monitor deve essere orientabile e inclinabile liberamente in modo da adattarsi facilmente alle esigenze dell'utilizzatore, è possibile dotare di un sostegno separato il monitor oppure situarlo su un piano regolabile.

È molto importante sottolineare che sullo schermo non devono essere presenti rifrazioni e riverberi che potrebbero causare disturbi al lavoratore durante l'esecuzione dell'attività. Lo schermo deve essere posizionato di fronte al videoterminale ad una distanza degli occhi pari a circa 50-70 cm, per evitare l'affaticamento della muscolatura oculare e del collo e le problematiche muscolo scheletriche.

8.1.4. Tastiera e dispositivi di puntamento

La tastiera deve essere separata dallo schermo e facilmente regolabile e dotata di meccanismo di variazione della pendenza onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani.

Lo spazio sul piano di lavoro deve consentire un appoggio degli avambracci davanti alla tastiera nel corso della digitazione, tenendo conto delle caratteristiche antropometriche dell'operatore.

La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi. La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono agevolare l'uso. I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro.

Il mouse o qualsiasi dispositivo di puntamento in dotazione alla postazione di lavoro deve essere posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e disporre di uno spazio adeguato per il suo uso.

8.1.5. Piano di lavoro

Al fine di adeguare il piano di lavoro al videoterminale, il piano di lavoro deve avere una superficie a basso indice di riflessione, essere

stabile, di dimensioni sufficienti a permettere una disposizione flessibile dello schema, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.

L'altezza del piano di lavoro fissa o regolabile deve essere indicativamente compresa fra 70 e 80 cm.

Lo spazio a disposizione deve permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli se presenti.

La profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo.

Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al minimo i movimenti della testa e degli occhi.

8.1.6. Sedile di lavoro

L'allegato XXXIV prevede che il sedile di lavoro deve essere stabile e permettere all'utilizzatore libertà nei movimenti, nonché una posizione ergonomica.

Il sedile deve avere altezza regolabile in maniera indipendente dallo schienale e dimensioni della seduta adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore.

Lo schienale deve fornire un adeguato supporto alla regione dorso-lombare dell'utente.

Il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente secondo le necessità dell'utilizzatore.

Un poggiapiedi sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino per far assumere una postura adeguata agli arti inferiori.

Il poggiapiedi non deve spostarsi involontariamente durante il suo uso.

8.1.7 Computer portatili

L'utilizzo di computer portatili comporta maggiori difficoltà nel mantenere una corretta ed adeguata posizione ergonomica, pertanto, l'Allegato XXXIV D.Lgs. 81/08, punto 1, lett. f), prevede che qualora l'impiego sia prolungato (rectius, venti ore settimanali), il datore di lavoro dovrà provvedere a dotarli di una tastiera e di un mouse separato, nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.

Nella scelta delle attrezzature, il datore di lavoro deve optare per le migliori soluzioni sul piano ergonomico, pertanto l'uso del computer portatile deve essere limitato e previsto solo se strettamente necessario.

8.1.8. Ambiente di lavoro

Il datore di lavoro deve predisporre uno spazio di lavoro sufficiente che consenta cambiamenti di posizione e movimenti operativi, valutando le condizioni ambientali potenziali di causare malattie secondo quanto stabilito dall'Allegato XXXIV.

a) Spazio

Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e movimenti operativi.

b) Illuminazione

L'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore.

Riflessi sullo schermo, eccessivi contrasti di luminanza e abbagliamenti dell'operatore devono essere evitati disponendo la postazione di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce naturale e artificiale.

Si dovrà tener conto dell'esistenza di finestre, pareti trasparenti o traslucide, pareti e attrezzature di colore chiaro che possono determinare fenomeni di abbagliamento diretto e/o indiretto e/o riflessi sullo schermo. Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

c) Rumore

Il rumore emesso dalle attrezzature presenti nel posto di lavoro non deve perturbare l'attenzione e la comunicazione verbale.

d) Radiazioni

Tutte le radiazioni, eccezion fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori

e) Parametri microclimatici

Le condizioni microclimatiche non devono essere causa di malessere per i lavoratori. Le attrezzature in dotazione al posto di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di malessere per i lavoratori.

f) Interfaccia elaboratore/uomo

All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorchè questo venga modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:

- il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;
- il software deve essere di facile uso adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore. Inoltre nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- il software deve essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività;
- i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

8.1.9 Corretto posizionamento del videoterminale

Si è detto che la causa primaria di problematiche visive durante l'utilizzo dei videoterminali è rappresentata dai riflessi e dagli abbagliamenti, che vengono evitati mantenendo la direzione dello sguardo del lavoratore parallela rispetto alle finestre; queste ultime devono essere dotate di copertura regolabile per attenuare la luce diurna, le pareti, il piano di lavoro e le altre attrezzature devono essere di colore chiaro e poco riflettenti per evitare riflessi sullo schermo.

8.1.10. Lavoratrici in stato di gravidanza

Le lavoratrici in stato di gravidanza e in allattamento fino al settimo mese di età del bambino, che svolgono un'attività da videoterminalista, corrono rischi riferibili alla posizione seduta prolungata, pertanto, il datore di lavoro dovrà concedere pause più frequenti o modificare le condizioni di lavoro o l'orario come misure preventive. La letteratura scientifica non evidenzia problematiche legate alla bassa emissione di livelli di radiazione elettromagnetica generati dai videoterminali.

8.1.11. Sorveglianza sanitaria

Quando il lavoratore impiega il videoterminale, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, è definito “videoterminalista” e, quindi,

il datore di lavoro deve sottoporre il lavoratore alla Sorveglianza Sanitaria, svolta dal nominato Medico Competente, mediante le visite mediche entro le scadenze previste dal programma stabilito.

La sorveglianza sanitaria ha la seguente cadenza periodica:

- ogni 2 anni per i lavoratori con prescrizione;
- ogni 2 anni per i lavoratori che hanno un'età maggiore di 50 anni;
- ogni 5 anni per tutti gli altri.

Il medico competente può variare la periodicità delle visite mediche rispetto a quelle imposte legalmente, e qualora il lavoratore sospetti che sia sopravvenuta una alterazione visiva, può richiedere il controllo da parte del medico competente (art. 176, comma 5, D.Lgs. 81/08).

Se il medico competente esprime un giudizio di “**idoneità con prescrizione**”, il datore di lavoro deve fornire a sue spese i dispositivi speciali di correzione visiva solo se non è possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione (art. 176, comma 6 D.Lgs. 81/08).

Da ultimo, nell'impiego dei videoterminali si deve considerare il rischio stress lavoro correlato che – secondo la giurisprudenza – può integrare un pregiudizio risarcibile, allorché vi sia una eccessiva esposizione a fattori di stress legati all'attività lavorativa quotidiana che comporta l'utilizzo del personal computer per più di 4 ore al giorno, in posizioni posturali e di luminosità precarie.⁽²⁷⁾

8.2. La prevenzione incendio⁽²⁸⁾

8.2.1. Gli elementi della combustione

La materia antincendio è disciplinata dal D.Lgs 81/08 e dal D.M. 10.03.1998 – allegato IX, in particolare l'art. 46 comma 2 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che nei luoghi di lavoro devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e tutelare l'incolumità dei lavoratori (sanzioni da 2 a 4 mesi ovvero ammenda da € 1.200,00 a € 5.200,00).

⁽²⁷⁾ TAR Lazio Sez. I Quater, sentenza del 02.12.2010, n. 35028; Cass. Civ., Sez. Lav., n. 12351, 20.05.2010.

⁽²⁸⁾ Così in senso conforme, Marcello Tambone, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro, Formazione Antincendio, nonché, in senso conforme, Ing. Mauro Malizia, Ministero dell'Interno Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Ascoli Piceno, *Manuale di prevenzione incendi*.

L'incendio è definito come la rapida ossidazione di materiali con sviluppo incontrollato di calore, fiamme, fumo e gas caldi, i cui effetti sono rappresentati tanto dall'emanazione di energia sotto forma di luce e calore, quanto dalla trasformazione delle sostanze combustibili in altri elementi (c.d. **prodotti di combustione**).

La combustione è una reazione chimica sufficientemente rapida di una sostanza combustibile con un comburente e può avvenire con o senza sviluppo di fiamme superficiali, per ossidazione degli atomi di carbonio (C) e di idrogeno (H) presenti nelle sostanze combustibili. A titolo esemplificativo nella combustione dei combustibili più comuni (legno, carbone, carta, etc. costituiti in gran parte da carbonio e idrogeno) l'ossigeno dell'aria reagisce con l'idrogeno (formando acqua (H_2O) sotto forma di vapore) e con il carbonio (formando anidride carbonica (CO_2), ossido di carbonio (CO), fumi etc.)

Per innescare la combustione occorre la contemporanea presenza di un combustibile, di un comburente e di una sorgente di calore.

Il combustibile è la sostanza capace di bruciare all'aria, fornendo energia termica: può essere solido, liquido o gassoso, naturale od artificiale.

I combustibili vengono classificati in:

- solidi naturali: legno, torba, lignite etc.;
- solidi artificiali: carbone di legna, coke etc.;
- liquidi naturali: petrolio, bitume;
- liquidi artificiali: benzine, oli distillati dal petrolio e catrame;
- gassosi naturali: gas naturali come il metano, idrogeno etc.;
- gassosi artificiali: gas d'olio, acetilene, ossido di carbonio etc.

Il comburente solitamente è l'ossigeno contenuto nell'aria, peraltro sono possibili incendi di sostanze che contengono nella loro molecola una quantità di ossigeno sufficiente a determinare una combustione (**come gli esplosivi**).

Per temperatura di accensione (**ovvero di autoaccensione**) si intende la temperatura minima alla quale un combustibile inizia spontaneamente a bruciare in presenza di ossigeno.

Questa non è uguale per tutti i combustibili e generalmente viene raggiunta tramite il contatto con fonti di innesco quali i corto circuiti, faviille provenienti da gas di scarico di motori a combustione e fulmini.

Concetto diverso è la temperatura o punto di infiammabilità, ovvero la temperatura minima alla quale un combustibile (solido o liquido) emette vapori in quantità sufficiente a fornire con l'aria una miscela infiammabile che possa dare inizio ad una combustione in presenza di un innesco.

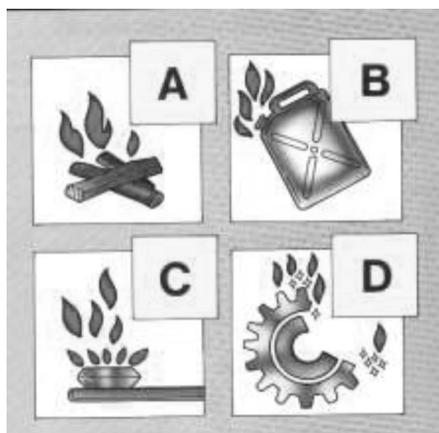
8.2.2. Classificazione degli incendi e sostanze estinguenti⁽²⁹⁾

Non tutte le sostanze estinguenti possono essere impiegate indistintamente su tutti i tipi di incendio, tanto è vero che gli incendi vengono distinti in cinque classi, secondo le caratteristiche dei materiali combustibili, in armonia alla norma UNI EN 2:2005 che suddivide le tipologie di fuoco cui possono dare luogo i diversi materiali e, di conseguenza, vengono contraddistinti gli estinguenti.

1. **classe A:** fuochi da materiali solidi di natura organica, la cui combustione avviene normalmente con formazione di braci: l'acqua, la schiuma e la polvere sono le sostanze estinguenti più comunemente utilizzate, invero l'agente estinguente migliore è l'acqua, che agisce per raffreddamento;

2. **classe B:** fuochi da liquidi o da solidi liquefatti: l'agente estinguente migliore è la schiuma che agisce per soffocamento, è controindicato l'uso di acqua a getto pieno (**può essere utilizzata acqua nebulizzata**);

3. **classe C:** fuochi da gas: l'intervento principale consiste nel bloccare il flusso di gas chiudendo la valvola di intercettazione o otturando la falla, atteso che vi è il rischio di esplosione se tale tipo di incendio viene estinto prima di intercettare il flusso del gas. L'acqua è consigliata solo nebulizzata per raffreddare i tubi o le bombole circostanti o coinvolte nell'incendio. Sono utilizzabili le polveri polivalenti;



⁽²⁹⁾ Così in senso conforme, Ing. Mauro Malizia, Ministero dell'Interno Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Ascoli Piceno, *Manuale di prevenzione incendi*.

4. **classe D:** fuochi da metalli: solo il personale addestrato ad intervenire ad altissime temperature utilizza le polveri speciali per lo spegnimento. Gli altri agenti estinguenti (compresa l'acqua) sono da evitare in quanto possono causare reazioni con rilascio di gas tossici o esplosioni;

5. **classe F:** fuochi che interessano mezzi di cottura (oli e grassi vegetali o animali) in apparecchi di cottura: gli estinguenti effettuano una catalisi negativa per la reazione chimica di combustione.

Per ottenere lo spegnimento dell'incendio si può ricorrere ai sistemi di:

a) **esaurimento del combustibile:** allontanamento o separazione della sostanza combustibile dal focolaio d'incendio;

b) **soffocamento:** separazione del comburente dal combustibile o riduzione della concentrazione di comburente in aria;

c) **raffreddamento:** sottrazione di calore fino ad ottenere una temperatura inferiore a quella necessaria al mantenimento della combustione;

d) **catalisi negativa:** si realizza attraverso l'uso di sostanze che inibiscono il processo di combustione (es. **halon, polvere**). Gli estinguenti chimici si combinano con i prodotti volatili che sprigionano dal combustibile, rendendoli inadatti alla combustione e bloccando la reazione chimica di combustione.

8.2.3. Le sorgenti di innesco⁽³⁰⁾

L'accertamento preventivo è fondamentale per individuare le possibili fonti d'innesco, che possono suddividersi in quattro categorie:

a) **accensione diretta:** una scintilla o altro materiale incandescente entra in contatto con un combustibile in presenza di ossigeno. Esempi: operazioni di taglio e saldatura, fiammiferi e mozziconi di sigaretta, lampade e stufe elettriche;

b) **accensione indiretta:** il calore d'innesco avviene per convezione, conduzione e irraggiamento termico. Esempi: correnti di aria calda generate da un incendio e diffuse attraverso le scale e la propagazione di calore da elementi metallici strutturali degli edifici;

⁽³⁰⁾ Così in senso conforme, Marcello Tambone, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro, Formazione Antincendio, nonché, in senso conforme, Ing. Mauro Malizia, Ministero dell'Interno Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Ascoli Piceno, *Manuale di prevenzione incendi*.

c) **attrito**: il calore viene prodotto dallo sfregamento di due materiali. Esempi: malfunzionamento di parti meccaniche rotanti quali motori e la rottura violenta di materiali metallici;

d) **autocombustione o riscaldamento spontaneo**: è lo stesso combustibile che produce calore. Esempio: lenti processi di ossidazione, reazione chimiche, decomposizioni esotermiche in assenza d'aria, azione biologica.

8.2.4. Principali cause d'incendio negli studi professionali

I più diffusi pericoli d'incendio negli studi professionali dipendono generalmente dal numero di piani dell'edificio ove è ubicato lo studio, dal numero di persone presenti all'interno dell'ufficio, dai problemi di evacuazione, nonché dalla presenza di pubblico occasionale privo di dimestichezza e con le uscite di emergenza dello studio.

Occorre identificare i pericoli d'incendio più diffusi per lo studio professionale e le problematiche connesse alla lotta all'incendio e all'evacuazione.

8.2.5. Cause di propagazione di un incendio⁽³¹⁾

Se nonostante l'impiego di tutte le precauzioni indicate, l'incendio si innesca ugualmente, occorre limitarne quanto più possibile la propagazione e le conseguenze, evitando:

- la presenza di combustibili di scarto, nonché carta, cartone, stracci, arredi lignei etc.;
- la carenza dei necessari dispositivi antincendio, predisponendo gli estintori;
- la carenza di manutenzione dei mezzi, dispositivi ed impianti antincendio;
- mancanza di vigilanza sulle porte resistenti al fuoco;
- presenza di liquidi infiammabili;
- mancanza di controllo in luoghi non frequentati (cantine e magazzini);

⁽³¹⁾ Così in senso conforme, Marcello Tambone, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro, Formazione Antincendio.

8.2.6. Misure di protezione attiva: gli estintori⁽³²⁾

Per quanto attiene lo studio professionale, ancorché generalmente classificato a basso rischio incendio, la presenza nel locale di materiale facilmente combustibile, quali la carta o le tende d'arredo poste nelle vicinanze di prese di corrente per l'alimentazione dei videoterminali o della fotocopiatrice, deve essere considerata – in occasione della valutazione generale dei rischi - quale fattore di rischio incendio, tanto da suggerire al datore di lavoro di predisporre sempre gli estintori di primo intervento, segnatamente in prossimità del quadro elettrico.

La giurisprudenza avvalorò l'obbligo della dotazione degli estintori nei locali dello studio professionale⁽³³⁾, ribadendo che la scelta eventuale di non ritenere sussistente il pericolo di incendio in un determinato luogo dell'azienda ove viene svolta un'attività che richiede l'adozione delle misure antincendio, può essere rimessa solo all'organo tecnico deputato al controllo ed al rilascio delle relative autorizzazioni, non già al datore di lavoro.

Gli estintori costituiscono i mezzi di primo intervento più impiegati per spegnere i principi di incendio e vengono suddivisi, in relazione al loro peso complessivo, in estintori portatili (massa complessiva inferiore o uguale a 20 kg) ed estintori carrellati (massa complessiva superiore a 20 kg).



⁽³²⁾ Così in senso conforme, Ing. Mauro Malizia, Ministero dell'Interno Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Ascoli Piceno, *Manuale di prevenzione incendi*.

⁽³³⁾ Cass. Pen., 07.09.2011, n. 33294.

Su ciascun estintore sono indicate le classi dei fuochi che è in grado di estinguere in colore rosso e riportate un'etichetta (marcatura) con le istruzioni e le condizioni di utilizzo.

Le più comuni tipologie di estintori sono classificate in base al principio di estinguente utilizzato:

- a schiuma, adatto per liquidi infiammabili;
- a polvere, adatto per liquidi infiammabili ed apparecchi elettrici;
- ad anidride carbonica (CO₂), idoneo per apparecchi elettrici;
- ad idrocarburi alogenati (halon e sostanze alternative), adatto per motori di macchinari.

I più diffusi sono gli estintori a polvere e gli estintori ad anidride carbonica.

Estintori a polvere⁽³⁴⁾

È un estintore contenente polvere antincendio composta da varie sostanze chimiche miscelate tra loro con aggiunta di additivi per migliorarne le qualità di fluidità e idrorepellenza.



Le polveri possono essere di:

⁽³⁴⁾ Così in senso conforme, Ing. Mauro Malizia, Ministero dell'Interno Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Ascoli Piceno, *Manuale di prevenzione incendi*.

1) tipo ABC polveri polivalenti valide per lo spegnimento di più tipi di fuoco (legno carta liquidi e gas infiammabili), realizzate da solfato e fosfato di ammonio, solfato di bario, etc.

2) tipo BC polveri specifiche per incendi di liquidi e gas costituite principalmente da bicarbonato di sodio.

L'azione esercitata dalle polveri nello spegnimento dell'incendio consiste nell'inibizione del materiale incombusto tramite catalisi negativa, nel soffocamento della fiamma ed in un'azione endogena per abbattere subito la temperatura di combustione.

L'estintore a polvere può essere utilizzato su:

- quadri e apparecchiature elettriche fino a 1000 V;
- fuochi di classe A, B, C;
- fuochi di classe D (solo con polveri speciali).

Occorre porre attenzione al fatto che le polveri, essendo costituite da particelle solide finissime, possono danneggiare le apparecchiature e macchinari, pertanto, una volta spento l'incendio è opportuno arieggiare il locale, in quanto, oltre ai prodotti della combustione (CO, CO₂) la stessa polvere estinguente, molto fine, può essere inspirata insieme ad altre sostanze pericolose dall'operatore.

L'azione estinguente va direzionata alla base dell'incendio.

Estintore ad anidride carbonica⁽³⁵⁾

È un estintore contenente CO₂ compresso e liquefatto, strutturalmente diverso dagli altri e costituito da una bombola in acciaio realizzata in un unico pezzo di spessore adeguato alle pressioni interne, gruppo valvolare con attacco conico e senza foro per attacco manometro né valvolino per controllo pressioni.

Si distingue dagli altri estintori anche per le colorazioni dell'ogiva (grigio chiaro). Al momento dell'azionamento il gas circonda i corpi infiammanti, abbassa la concentrazione di ossigeno e spegne per soffocamento e raffreddamento. L'impiego dell'estintore a CO₂ è indicato per i fuochi di classe B (liquidi infiammabili).

⁽³⁵⁾ Così in senso conforme, Ing. Mauro Malizia, Ministero dell'Interno Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Ascoli Piceno, *Manuale di prevenzione incendi*.



8.3. Il rischio di elettrocuzione

In Italia, mediamente il 5% delle cause di morte sul mondo del lavoro è dovuto a motivi di natura elettrica.

La maggior parte degli infortuni è causato dagli impianti di bassa tensione non realizzati a regola d'arte. Il 10% di tutti gli incendi ha origine dall'impianto elettrico o dagli apparecchi utilizzatori; quadri elettrici, linee elettriche, televisori e coperte elettriche sono tra le cause più frequenti.

Quanto sopra per introdurre il concetto di sicurezza nei riguardi di un evento sfavorevole.

In formule, essa è un numero compreso tra zero e uno, e costituisce la probabilità che, in un tempo determinato e condizioni stabilite, non si verifichi quell'evento.

Pertanto, la sicurezza diminuisce all'aumentare del tempo di esposizione al rischio, e viceversa; tuttavia, il valore unitario, ossia la sicurezza assoluta, non è un'ipotesi reale poiché nulla è perfetto.

Il rischio elettrico è per definizione la fonte di un possibile infortunio o danno per la salute alla presenza di energia in un impianto elettrico. L'infortunio elettrico, in altre parole la lesione personale o addirittura la morte, può essere causato da folgorazione, da un'ustione elettrica, da arco elettrico, o da incendio od esplosione a seguito di una qualsiasi operazione di esercizio su un impianto elettrico.

La legislazione

L'installazione degli impianti elettrici è regolamentata dal decreto legislativo n° 37 del 22 gennaio 2008.

Le imprese, iscritte negli appositi registri, sono abilitate all'esercizio delle attività se il responsabile tecnico da essi preposto con atto formale, è in possesso dei requisiti professionali.

Il decreto legislativo n° 81 del 8 aprile 2008 e s.m.i., al capo III (Impianti e apparecchiature elettriche), l'art. 80 (obblighi del datore di lavoro), comma 1, cita: "Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché i lavoratori siano salvaguardati dai tutti i rischi di natura elettrica connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione ed, in particolare, da quelli derivanti da:

- a) contatti elettrici diretti;
- b) contatti elettrici indiretti;
- c) innesco e propagazione d'incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni;
- d) innesco di esplosioni;
- e) fulminazione diretta ed indiretta;
- f) sovratensioni;
- g) altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili."

Inoltre, l'art. 86 (Verifiche e controlli), comma 1, cita: "Ferme restando le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n. 462, in materia di verifiche periodiche, il datore di lavoro provvede affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e la normativa vigente per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza."

Contatti diretti e indiretti

Per contatto diretto s'intende il **contatto di persone con una parte attiva dell'impianto**, per esempio, quando si tocca un filo elettrico scoperto o male isolato oppure quando si toccano con entrambe le mani i due poli della corrente. Il corpo umano è così sottoposto ad una differenza di potenziale (tensione elettrica) che provoca il passaggio di una corrente elettrica verso terra nel primo caso e attraverso le braccia nel secondo. Ciò produce una sensazione dolorosa (scossa elettrica) sempre pericolosa e talvolta mortale.

Per contatto indiretto si intende il **contatto di persone con una massa che non è in tensione in condizioni ordinarie** ma solo in condizioni di

guasto come per esempio avviene quando l'isolamento elettrico di un apparecchio cede o si deteriora, spesso in maniera non visibile.

L'involucro metallico dell'apparecchio elettrico si trova così sotto tensione e, in caso di contatto, la persona può essere investita dal passaggio della corrente elettrica che si scarica verso terra.

Per prevenire tale rischio occorre che negli edifici sia installato un impianto di messa a terra al fine di collegare allo stesso potenziale tutte le masse metalliche.

Dal collegamento a terra sono esonerati i prodotti provvisti del simbolo con il quale la ditta costruttrice garantisce l'isolamento rinforzato o doppio; tale simbolo è costituito da due quadrati concentrici. Tutti gli altri apparecchi devono essere muniti di prese a spina con polo o contatto per il collegamento elettrico a terra della massa metallica: le prese a spina di tipo piatto utilizzano il polo centrale mentre quelle di tipo rotondo utilizzano una lamella laterale.

Oltre all'impianto di messa a terra per garantire la protezione dai contatti indiretta è necessario installare a monte degli apparecchi utilizzatori un dispositivo in grado di rilevare la dispersione di corrente verso terra (interruttore differenziale o magnetotermico) che interrompa il flusso di corrente elettrica prima che la stessa assuma valori pericolosi.

Gli interruttori magnetotermici, i fusibili e gli interruttori differenziali devono essere coordinati con l'impianto di messa a terra in modo da garantire il rispetto delle condizioni di sicurezza.

Anche l'impianto di messa a terra deve essere installato e verificato da personale qualificato: tale impianto è soggetto a denuncia obbligatoria e verifica periodica. La prevenzione dei contatti indiretti si basa sui controlli periodici degli interruttori e dell'efficienza dell'impianto di messa a terra.

La progettazione degli impianti

Uno studio professionale, in funzione delle sue dimensioni e della struttura che lo ospita, può essere classificato come un luogo ordinario oppure come un luogo a maggior rischio in caso d'incendio. Di conseguenza, l'impianto elettrico deve rispondere a particolari requisiti installativi dettati da specifiche norme tecniche e legislative, a seconda della classificazione del luogo.

Con particolare riguardo alle strutture adibite a studi professionali, **il progetto degli impianti elettrici** deve essere sempre redatto da un professionista, iscritto negli appositi albi professionali, se si tratta:

- di superficie superiore a 200 m²;

- di utenze aventi potenza impegnata (potenza contrattuale) superiore a 6 kW;
 - di un luogo a maggior rischio in caso di incendio.
- In tutti gli altri casi, il progetto può essere redatto dal responsabile tecnico dell'impresa installatrice.

Requisiti minimi degli impianti

Un aspetto fondamentale per la sicurezza delle persone all'interno di uno studio professionale, è la presenza di un interruttore differenziale a protezione dei contatti indiretti.

Un contatto indiretto si verifica ogni qualvolta che una persona è in contatto con una parte metallica di un componente elettrico, che in condizioni ordinarie non è in tensione, ma che può esserlo a seguito di un guasto interno. L'installazione di un interruttore differenziale, oltre a salvaguardare la salute delle persone, previene l'incendio e aiuta la protezione dei beni.

Per ultimo, è bene citare un requisito prestazionale tuttavia correlato con la sicurezza, ossia la presenza di un numero adeguato di prese di forza motrice per l'alimentazione dei diversi apparati utilizzatori, evitando così l'uso, sempre più frequente, delle cosiddette "ciabatte elettriche" che possono dare origine anche a surriscaldamenti.

Un impianto elettrico non eseguito a regola d'arte come detto, può mettere in pericolo la nostra vita. Gli interventi come per esempio installazioni, implementazioni o modifiche devono quindi essere effettuati solo da personale specializzato ed in possesso dei requisiti tecnico - professionali così come stabilito dall'art 26 del D.Lgs 81/08 e s.m.i..

I lavori d'installazione, trasformazione, ampliamento, e manutenzione straordinaria degli impianti devono essere accompagnati dalla dichiarazione di conformità che certifica che i lavori sono stati eseguiti a regola d'arte (vedi figura 1).

La dichiarazione di conformità equivale a tutti gli effetti ad omologazione dell'impianto

Entro trenta giorni dalla messa in esercizio dell'impianto, il datore di lavoro invia la dichiarazione di conformità all'ISPESL ed all'Azienda U.S.L. o all'A.R.P.A. territorialmente competenti.

L'ISPESL (ora INAIL) effettua a campione la prima verifica sulla conformità alla normativa vigente degli impianti di protezione contro le scariche atmosferiche ed i dispositivi di messa a terra degli impianti elettrici e trasmette le relative risultanze all'Azienda U.S.L. o A.R.P.A.

Le verifiche iniziali, a campione, sono stabilite annualmente

dall'ISPESL (ora INAIL), d'intesa con le singole regioni sulla base dei seguenti criteri:

- a) localizzazione dell'impianto in relazione alle caratteristiche urbanistiche ed ambientali del luogo in cui è situato l'impianto
- b) tipo di impianto soggetto a verifica
- c) dimensione dell'impianto.

Allo scopo di accertarne lo stato di efficienza le verifiche iniziali sono onerose e le spese per la loro effettuazione sono a carico del datore di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare regolari manutenzioni dell'impianto, nonché a far sottoporre lo stesso a **verifica periodica ogni cinque anni** (vedi figura 2). Per quelli installati in cantieri e negli ambienti a maggior rischio di incendio, la periodicità è biennale

Per l'effettuazione della verifica, il datore di lavoro si rivolge all'Azienda U.S.L. o all'A.R.P.A. o ad eventuali organismi individuati dal Ministero delle attività produttive, sulla base di criteri stabiliti dalla normativa tecnica europea UNI C.E.I.

Il soggetto che ha eseguito la verifica periodica rilascia il relativo verbale al datore di lavoro che deve conservarlo ed esibirlo a richiesta degli organi di vigilanza.

Le verifiche periodiche sono onerose e le spese per la loro effettuazione sono a carico del datore di lavoro.

Qualora non sia stata prodotta o non più reperibile la dichiarazione di conformità, e gli impianti fossero stati eseguiti prima del 22 gennaio 2008, è possibile sostituire tale documento da una **dichiarazione di rispondenza (D.I.R.I.)**, resa da un professionista iscritto all'albo professionale per le specifiche competenze tecniche richieste, sotto personale responsabilità, in esito a sopralluogo ed accertamenti.

Chi dovesse **operare sotto tensione** – cioè senza disattivare l'alimentazione elettrica –, deve essere formato e nominato (persona esperta e persona avvertita).

Testo unico - Articolo 82 - Lavori sotto tensione

1. È vietato eseguire lavori sotto tensione. Tali lavori sono tuttavia consentiti nei casi in cui le tensioni su cui si opera sono di sicurezza, secondo quanto previsto dallo stato della tecnica o quando i lavori sono eseguiti nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme tecniche.
- b) per sistemi di categoria 0 ed I purché l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a lavoratori riconosciuti dal datore di lavoro

come idonei per tale attività secondo le indicazioni della pertinente normativa tecnica

- c) per sistemi di II e III categoria purché:
- 1) i lavori su parti in tensione siano effettuati da aziende autorizzate, con specifico provvedimento del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ad operare sotto tensione;
 - 2) l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a lavoratori abilitati dal datore di lavoro ai sensi della pertinente normativa tecnica riconosciuti idonei per tale attività.

Per l'esecuzione di lavori non elettrici, eseguiti con l'impianto fuori tensione o in prossimità dell'impianto in tensione, deve essere designata dal Datore di Lavoro una **persona comune (PEC)** così come definita dalla CEI 11-27, ovvero un lavoratore con istruzione, conoscenza ed esperienza sufficienti da consentire di analizzare i rischi e di evitare i pericoli che l'elettricità può creare nell'esecuzione di piccoli interventi volti alla sostituzione di lampade, tubi fluorescenti e fusibili.

Tali lavori non elettrici possono essere realizzati in quanto:

- il materiale da utilizzare è conforme alle relative norme di prodotto;
- la PEC è stata preventivamente istruita del corretto comportamento da tenere nell'esecuzione dell'intervento, ricevendo le indicazioni di seguito sintetizzate:

1. evitare il contatto con apparecchiature elettriche con mani e piedi bagnati e magari a contatto diretto col pavimento poiché l'umidità aumenta la conducibilità elettrica del corpo umano;
2. togliere tensione all'impianto staccando l'interruttore generale e qualora ciò non sia possibile assicurarsi che l'apparecchio sia spento;
3. utilizzare per le operazioni di sostituzione lampadine solo scale munite di marchio CE impresso sull'attrezzatura stessa; è severamente vietato eseguire qualsiasi operazione che consenta all'addetto di operare a più di due metri da un piano stabile;
4. prima di togliere la vecchia lampadina, precedentemente accesa, fare attenzione che non sia incandescente. Prendere un panno e appoggiarlo sulla lampadina per svitarla, altrimenti aspettare qualche minuto che si raffreddi;
5. estrarre la lampadina con cautela senza toccare il portalampada e forzarne lo svitamento, in caso contrario richiedere l'intervento di un addetto qualificato;
6. controllare la potenza della lampadina e sostituirla con una lampadina della stessa potenza.

La designazione, è limitata all'esecuzione di piccoli interventi volti alla sostituzione di lampade, tubi fluorescenti e fusibili.

L'attività dovrà essere svolta sotto la supervisione del Datore di Lavoro conformemente alle istruzioni impartite e con i mezzi, attrezzature e DPI forniti.

I componenti elettrici

I componenti elettrici ed i relativi impianti di alimentazione (vedi: **D.Lgs 81/2008, art. 81 e più in generale il Capo III – “Impianti e apparecchiature elettriche”**) devono essere progettati, costruiti e realizzati a regola d'arte: Si considerano costruiti a regola d'arte se sono realizzati secondo le norme di buona tecnica contenute nell'allegato IX, che riconducono alle specifiche tecniche emanate dai seguenti organismi nazionali e internazionali:

- UNI (Ente Nazionale di Unificazione)
- CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano)
- CEN (Comitato Europeo di normalizzazione)
- CENELEC (Comitato Europeo per la standardizzazione Elettrotecnica)
- IEC (Commissione Internazionale Elettrotecnica)
- ISO (Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione).

Gli stessi impianti devono essere mantenuti a regola d'arte, disponendo di idonee procedure di uso e manutenzione, possibilmente di uno scadenziario; meglio se di un vero e proprio “Piano”.

Inoltre, le norme CEI EN50110 e 11-27 del 2005 impongono una specifica qualificazione al personale addetto all'esercizio ed ai lavori sugli impianti elettrici. La messa in esercizio degli impianti elettrici di messa a terra e dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche non può essere effettuata prima della verifica eseguita dall'installatore che rilascia la dichiarazione di conformità ai sensi della normativa vigente

Minimizzazione dei rischi

In generale, nell'utilizzo dell'impianto elettrico si dovranno tener presenti le seguenti **raccomandazioni**:

a) non manomettere mai per nessun motivo l'impianto elettrico. In particolar modo non rimuovere o manomettere i coperchi e le barriere che proteggono dal contatto con parti sotto tensione;

b) se vengono effettuate operazioni di manutenzione non elettrica su macchine o apparecchiature si deve assolutamente esigere che prima delle operazioni venga tolta la tensione a meno che l'operatore abbia valida abilitazione assegnata dal Datore di Lavoro PES/PAV ai sensi della norma CEI 11-27;

Figura 1
12-3-2008 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA
ITALIANA Serie generale - n. 61

DICHIARAZIONE DI CONFORMITA' DELL'IMPIANTO ALLA REGOLA DELL'ARTE	
Il sottoscritto	
titolare o legale rappresentante dell'impresa (ragione sociale)	
operante nel settore con sede in via	
..... n. comune (prov.) tel.	
part. IVA	
<input type="checkbox"/> iscritta nel registro delle imprese (d.P.R. 7/12/1995, n. 581)	
della Camera C.I.A.A. di n.	
<input type="checkbox"/> iscritta all'albo Provinciale delle imprese artigiane (l. 8/8/1985, n. 443) di n.	
esecutrice dell'impianto (descrizione schematica)	
inteso come: <input type="checkbox"/> nuovo impianto <input type="checkbox"/> trasformazione <input type="checkbox"/> ampliamento <input type="checkbox"/> manutenzione straordinaria	
<input type="checkbox"/> altro (1)	
<small>Nota - Per gli impianti a gas specificare il tipo di gas distribuito: canalizzato della 1° - 2° - 3° famiglia; GPL da recipienti mobili; GPL da serbatoio fisso. Per gli impianti elettrici specificare la potenza massima impegnabile.</small>	
commissionato da: installato nei locali siti nel comune di	
..... (prov.) via n. scala	
piano interno di proprietà di (nome, cognome o ragione sociale e indirizzo)	
in edificio adibito ad uso: <input type="checkbox"/> industriale <input type="checkbox"/> civile <input type="checkbox"/> commercio <input type="checkbox"/> altri usi;	
DICHIARA	
sotto la propria personale responsabilità, che l'impianto è stato realizzato in modo conforme alla regola dell'arte, secondo quanto previsto dall'art. 6, tenuto conto delle condizioni di esercizio e degli usi a cui è destinato l'edificio, avendo in particolare:	
<input type="checkbox"/> rispettato il progetto redatto ai sensi dell'art. 5 da (2)	
<input type="checkbox"/> seguito la norma tecnica applicabile all'impiego (3)	
<input type="checkbox"/> installato componenti e materiali adatti al luogo di installazione (artt. 5 e 6);	
<input type="checkbox"/> controllato l'impianto ai fini della sicurezza e della funzionalità con esito positivo, avendo eseguito le verifiche richieste dalle norme e dalle disposizioni di legge.	
Allegati obbligatori:	
<input type="checkbox"/> progetto ai sensi degli articoli 5 e 7 (4);	
<input type="checkbox"/> relazione con tipologie dei materiali utilizzati (5);	
<input type="checkbox"/> schema di impianto realizzato (6);	
<input type="checkbox"/> riferimento a dichiarazioni di conformità precedenti o parziali, già esistenti (7);	
<input type="checkbox"/> copia del certificato di riconoscimento dei requisiti tecnico-professionali.	
Allegati facoltativi (8):	
.....	
.....	
DECLINA	
ogni responsabilità per sinistri a persone o a cose derivanti da manomissione dell'impianto da parte di terzi ovvero da carenze di manutenzione o riparazione.	
data	Il responsabile tecnico
	(timbro e firma)
	Il dichiarante
	(timbro e firma)
<small>AVVERTENZE PER IL COMMITTENTE: responsabilità del committente o del proprietario, art. 8 (9)</small>	

Legenda:

- 1) Come esempio nel caso di impianti a gas, con "altro" si può intendere la sostituzione di un apparecchio installato in modo fisso.
- 2) Indicare: nome, cognome, qualifica e, quando ne ricorra l'obbligo ai sensi dell'articolo 5, comma 2, estremi di iscrizione nel relativo Albo professionale, del tecnico che ha redatto il progetto.
- 3) Citare la o le norme tecniche e di legge, distinguendo tra quelle riferite alla progettazione, all'esecuzione e alle verifiche.
- 4) Qualora l'impianto eseguito su progetto sia variato in opera, il progetto presentato alla fine dei lavori deve comprendere le varianti realizzate in corso d'opera.
Fa parte del progetto la citazione della pratica prevenzione incendi (ove richiesta).
- 5) La relazione deve contenere, per i prodotti soggetti a norme, la dichiarazione di rispondenza alle stesse completata, ove esistente, con riferimenti a marchi, certificati di prova, ecc. rilasciati da istituti autorizzati.
Per gli altri prodotti (da elencare) il firmatario deve dichiarare che trattasi di materiali, prodotti e componenti conformi a quanto previsto dagli articoli 5 e 6. La relazione deve dichiarare l'idoneità rispetto all'ambiente di installazione.
Quando rilevante ai fini del buon funzionamento dell'impianto, si devono fornire indicazioni sul numero e caratteristiche degli apparecchi installati od installabili (ad esempio per il gas: 1) numero, tipo e potenza degli apparecchi; 2) caratteristiche dei componenti il sistema di ventilazione dei locali; 3) caratteristiche del sistema di scarico dei prodotti della combustione; 4) indicazioni sul collegamento elettrico degli apparecchi, ove previsto).
- 6) Per schema dell'impianto realizzato si intende la descrizione dell'opera come eseguita (si fa semplice rinvio al progetto quando questo è stato redatto da un professionista abilitato e non sono state apportate varianti in corso d'opera).
Nel caso di trasformazione, ampliamento e manutenzione straordinaria, l'intervento deve essere inquadrato, se possibile, nello schema dell'impianto preesistente.
Lo schema citerà la pratica prevenzione incendi (ove richiesto).
- 7) I riferimenti sono costituiti dal nome dell'impresa esecutrice e dalla data della dichiarazione.
Per gli impianti o parti di impianti costruiti prima dell'entrata in vigore del presente decreto, il riferimento a dichiarazioni di conformità può essere sostituito dal rinvio a dichiarazioni di rispondenza (art. 7, comma 6).
Nel caso che parte dell'impianto sia predisposto da altra impresa (ad esempio ventilazione e scarico fumi negli impianti a gas), la dichiarazione deve riportare gli analoghi riferimenti per dette parti.
- 8) Esempio: eventuali certificati dei risultati delle verifiche eseguite sull'impianto prima della messa in esercizio o trattamenti per pulizia, disinfezione, ecc.
- 9) Al termine dei lavori l'impresa installatrice è tenuta a rilasciare al committente la dichiarazione di conformità degli impianti nel rispetto delle norme di cui all'art. 7.
Il committente o il proprietario è tenuto ad affidare i lavori di installazione, di trasformazione, di ampliamento e di manutenzione degli impianti di cui all'art. 1 ad imprese abilitate ai sensi dell'art. 3.

Figura 2



A&C s.r.l.
 Organismo di ispezione di tipo A abilitato dal Ministero dello Sviluppo Economico per l'effettuazione delle verifiche periodiche e straordinarie degli impianti di messa a terra ai sensi del D.P.R. 22 ottobre 2001 n°462 (GU n. 118 del 21-5-08)
 Sede legale: C.so Galileo Ferraris, 136 - 10129 Torino P.I. 07336720011. Laboratorio e Ufficio Tecnico Strada del Drosso 128/23 10135
 Torino. Telefoni: 011. 34 73 681 011. 32 73 632 Fax: 011. 32 73 633

VERIFICHE IMPIANTI DI MESSA A TERRA
 (Art. 4 - 6 D.P.R. 22.10.2001 n. 462)

VERBALE DI VERIFICA

Periodica N.: A&C5225
Data: 16/11/2010

Straordinaria, per: Verifica precedente:

- Verifica periodica con esito negativo
- Modifiche sostanziali all'impianto
- Richiesta del datore di lavoro

Il sottoscritto _____ Verificatore dell' _____, Organismo di ispezione abilitato dal Ministero dello Sviluppo Economico con decreto del 14-04-08, ha proceduto alla verifica dell'impianto di messa a terra negli **UFFICI** della ditta _____ svolge attività di _____ nel comune di **MILANO (MI)** _____ di cui:

- alla scheda di denuncia : **non presente al momento della verifica**.....

c, in seguito ai controlli effettuati, ha rilevato le seguenti caratteristiche:

- a) Conduttori di terra e di protezione: **corde o trecce in rame nudo e/o isolato sia in vista sia correnti entro gli stessi tubi dei conduttori di fase o facenti parte degli stesso cavi di alimentazione di questi, di sezione 1,5 + 35 mm².**
- b) Connessioni: **Bullonature e morsetti a vite**
- c) Dispensori: **L'impianto di terra è comune a tutta la struttura condominiale e costituito da un numero imprecisato di dispersori**.....
- d) Potenza totale installata: **10 kW**
- e) Anno di installazione dell'impianto: **anno 1995**.....
- f) Dichiarazione di conformità ai sensi del DM 37/08 (ex legge 46/90): **non presente al momento della verifica** ...
- g) Progetto dell'impianto: **non presente al momento della verifica**.....

I valori della resistenza in ohm, misurata col metodo.... **ANELLO DI GUASTO**risultano:

1) per il complesso delle derivazioni a terra di ogni impianto:

Impianto	Unico						
R (ohm)	0,60						

2) per singoli dispersori (eventuale):.....

SEGUE



A&C s.r.l.
 Organismo di ispezione di tipo A abilitato dal Ministero dello Sviluppo Economico per l'effettuazione delle verifiche periodiche e straordinarie degli impianti di messa a terra ai sensi del D.P.R. 22 ottobre 2001 n°462 (GU n. 118 del 21-5-08)
 Sede legale: C.so Galileo Ferraris, 136 - 10129 Torino P.I. 07336720011. Laboratorio e Ufficio Tecnico Strada del Drosso 128/23 10135
 Torino. Telefoni: 011. 34 73 681 011. 32 73 632 Fax: 011. 32 73 633

VERIFICHE IMPIANTI DI MESSA A TERRA
 (Art. 4 - 6 D.P.R. 22.10.2001 n. 462)

VERBALE DI VERIFICA

Periodica

N.: **A&CS225**

Data: **16/11/2010**

Straordinaria, per:

Verifica precedente:

- Verifica periodica con esito negativo
- Modifiche sostanziali all'impianto
- Richiesta del datore di lavoro

Il sottoscritto _____ Verificatore dell' _____, Organismo di ispezione abilitato dal Ministero dello Sviluppo Economico con decreto del 14-04-08, ha proceduto alla verifica dell'impianto di messa a terra negli UFFICI della ditta _____ svolge attività di _____ nel comune di **MILANO (MI)** _____ di cui:

- alla scheda di denuncia : **non presente al momento della verifica**.....
- c, in seguito ai controlli effettuati, ha rilevato le seguenti caratteristiche:
 - a) Conduttori di terra e di protezione: **corde o trecce in rame nudo e/o isolato sia in vista sia correnti entro gli stessi tubi dei conduttori di fase o facenti parte degli stesso cavi di alimentazione di questi, di sezione 1,5 + 35 mm².**
 - b) Connessioni: **Bullonature e morsetti a vite**
 - c) Dispersioni: **L'impianto di terra è comune a tutta la struttura condominiale e costituito da un numero imprecisato di dispersori**.....
 - d) Potenza totale installata: **10 kW**
 - e) Anno di installazione dell'impianto: **anno 1995**.....
 - f) Dichiarazione di conformità ai sensi del DM 37/08 (ex legge 46/90): **non presente al momento della verifica** ...
 - g) Progetto dell'impianto: **non presente al momento della verifica**.....
- I valori della resistenza in ohm, misurata col metodo.... **ANELLO DI GUASTO**risultano:
- 1) per il complesso delle derivazioni a terra di ogni impianto:

Impianto	Unico						
R (ohm)	0,60						

2) per singoli dispersori (eventuale).....

SEGUE

- c) si deve sempre verificare che dopo eventuali operazioni di riparazione o manutenzione su macchine e/o apparecchiature gli allacciamenti elettrici vengano ripristinati e/o lasciati esattamente come sono stati trovati. In particolare il conduttore di messa a terra deve sempre essere ricollegato;
- d) in caso di scatti intempestivi delle protezioni sui quadri prima di riarmare i dispositivi si devono ricercare e rimuovere le cause della disfunzione, chiamando l'installatore se necessario;
- e) le portelle dei quadri devono sempre essere chiuse dopo aver effettuato eventuali manovre;
- f) se si devono effettuare modifiche sull'impianto elettrico si deve sempre chiamare l'installatore abilitato;
- g) evitare di lasciare i cavi di collegamento delle macchine o le prolunghe per terra, sottoponendole al calpestio accidentale;
- h) non smontare e non aprire mai apparecchiature elettriche per effettuare riparazioni o altro. Per eventuali interventi occorrerà rivolgersi al personale a ciò addetto o all'installatore abilitato.
- i) non togliere la spina dalla presa tirando il filo. Si potrebbe rompere il cavo o l'involucro della spina rendendo accessibili le parti in tensione. Se la spina non esce, evitare di tirare con forza eccessiva, perché si potrebbe strappare la presa dal muro;
- j) quando una spina si rompe occorre farla sostituire con una nuova marchiata IMQ (Istituto italiano del Marchio di Qualità). Non tentare di ripararla con nastro isolante o con l'adesivo. È un rischio inutile! Informare immediatamente il responsabile;
- k) non attaccare più di un apparecchio elettrico a una sola presa. In questo modo si evita che la presa si surriscaldi con pericolo di corto circuito e incendio;
- l) situazioni che vedono installati più adattatori multipli, uno sull'altro, sono espressamente vietate;
- m) se indispensabili, e previa autorizzazione del responsabile della sicurezza, usare sempre adattatori e prolunghe idonei a sopportare la corrente assorbita dagli apparecchi utilizzatori. Su tutte le prese e le ciabatte è riportata l'indicazione della corrente, in Ampere (A), o della potenza massima, in Watt (W);
- n) spine di tipo tedesco (Schuko) possono essere inserite in prese di tipo italiano solo tramite un adattatore che trasferisce il collegamento di terra effettuato mediante le lamine laterali ad uno spinotto centrale. È assolutamente vietato l'inserimento a forza delle spine Schuko nelle prese di tipo italiano. Infatti, in tale caso dal collegamento verrebbe esclusa la

messa a terra;

o) Pretendere sempre la realizzazione degli allacciamenti privati ai singoli contatori secondo la norma specifica che prevede, subito a valle del gruppo di misura, l'installazione di un interruttore magnetotermico a protezione delle sovracorrenti; inoltre, qualora la distanza tra il gruppo di misura e l'utilizzatore sia più di tre metri (come nella fattispecie) od il percorso del cavo non sia individuabile, è obbligatoria l'installazione di un interruttore differenziale con potere d'interruzione $I\Delta n$ coordinato con il valore di terra e/o una linea a doppio isolamento, a protezione dei contatti indiretti.

p) Nei luoghi accessibili a tutti, la protezione deve essere totale; essa è assicurata tramite l'adozione di involucri e barriere rimovibili solo tramite l'utilizzo di un attrezzo, l'impiego di una chiave, il sezionamento automatico delle parti attive (interblocco).

8.4. Il rischio ergonomico posturale

La parola ergonomia deriva dal greco ergo, che significa lavoro, e nomos che significa legge, regolamento. L'ergonomia rappresenta quindi la scienza che studia le performance lavorative e il loro benessere, in relazione alle finalità della propria attività, alle attrezzature di lavoro ed all'ambiente di lavoro. Questo si traduce in pratica nella progettazione di prodotti e/o processi che utilizzino le capacità di un individuo, tenendo conto delle sue esigenze fisiologiche e psico-intellettive. L'ergonomia cerca quindi di individuare i parametri più importanti per il corretto rapporto uomo/lavoro, per eliminare i fattori negativi che possono essere presenti e rendere quindi più facile e naturale l'utilizzo degli oggetti di lavoro.

Per indagine ergonomica si intende lo studio degli aspetti ambientali, strutturali e delle procedure organizzative del lavoro al fine di individuare i requisiti ed i criteri per la loro migliore accettabilità da parte degli operatori.

Il D.Lgs 81/08 e successive modificazioni ha reso l'applicazione di questa scienza obbligatoria sul posto di lavoro, in quanto include esplicitamente tra queste il "rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo".

Un assetto ergonomico corretto diventa fondamentale nelle attività

con impiego di VDT, poiché è ormai dimostrato che la causa fondamentale delle possibili conseguenze sul benessere dell'operatore, dovute all'impiego di attrezzature munite di VDT, è principalmente il non rispetto delle norme ergonomiche per le attrezzature di lavoro, il posto di lavoro e l'ambiente di lavoro.

Nei processi di lavoro, le tecniche informatiche con utilizzo di unità video, sono disposizioni imprescindibili dall'attività stessa. Tutto ciò ha sollecitato nella comunità scientifica la conduzione di studi e ricerche sul tema.

Infatti, la comunità europea ha emanato varie direttive in merito, partendo dalla n° 270/90 “**Prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di video terminali**”; questa direttiva, come tante altre seguenti sono state recepite in Italia con le varie leggi in merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro, a partire dal D.Lgs. 626/94 e a finire con il D.Lgs. 81/08. In conformità a quest'ultima legge si definiscono i principali adempimenti in ordine alla valutazione dei rischi per:

- La vista e gli occhi
- Problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico
- Condizioni ergonomiche e ambientali
- Organizzazione del lavoro per ridurre l'esposizione a VDT
- Diritto alle interruzioni da parte dei lavoratori che usano VDT per 4 ore consecutive (pause minime di 15 minuti ogni 2 ore di lavoro)
- Sorveglianza sanitaria
- Informazione e formazione dei lavoratori
- Consultazione dei loro rappresentanti
- Adeguamento dei posti di lavoro

Il Lavoratore a VDT è definito come il “**lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per 20 ore settimanali**”.

Le prescrizioni minime per realizzare postazioni di lavoro idonee, contenute nel D.Lgs. 81/08, si pongono l'obiettivo di prevenire le patologie legate all'uso di VDT e cioè:

- Disturbi muscoloscheletrici localizzati a schiena, spalle, collo, braccia, ecc..
- Affaticamento visivo
- Fatica mentale

Esse compendiano le più accreditate nozioni sull'argomento, diventando così un utile strumento di chiarezza e orientamento comportamentale, applicativo e progettuale.

Il comportamento

Semplici regole di comportamento si affiancano all'adempimento normativo. Non è, infatti, sufficiente avere a disposizione una postazione di lavoro ottimale, occorre anche:

- correggere la propria posizione (errori posturali)
- variare le attività, compiendo pause periodiche
- adattare e personalizzare secondo le proprie caratteristiche fisiche, preferenze e gusti le varie tipologie di attività
- utilizzare le attrezzature e i programmi in modo consapevole
- fare attenzione ai segnali fisici: verificare con il medico competente eventuali sintomi o disturbi.

Le norme nazionali prevedono un'articolata serie di azioni preventive per contrastare i possibili effetti negativi per la salute derivanti dal lavoro al VDT.

I problemi posturali

Gli addetti ai VDT si lamentano spesso di lombalgie di tipo muscolotensivo; la causa deve essere ricercata proprio nell'impegno cui è sottoposta la muscolatura del rachide sia nelle sue attività dinamiche per i movimenti delle mani, delle braccia e della colonna e sia per le attività statiche per le contrazioni muscolari prevalentemente isometriche. Si tratta specie per queste ultime, di un'attività non appariscente perché i movimenti in realtà sono molto ridotti. Tuttavia lo sforzo è da ritenersi consistente specie per la contrattura muscolare finalizzata ai continui tentativi di mantenere la colonna vertebrale nella verticalità e nella stabilità di entrambe indispensabili alla contemporanea lettura dei testi e alla sorveglianza della digitazione. I disturbi scheletrici della colonna vertebrale compaiono soprattutto perché nella posizione eretta, prolungata e fissa il disco intervertebrale resta compresso e mal nutrito. I disturbi muscolari, specie quelli delle contrazioni isometriche, sono causati dalla mancata normale irrorazione sanguigna e dal conseguente ristagno delle tossine dovute alla fatica.

I disturbi articolari invece sono dovuti essenzialmente alla velocità della digitazione e alla staticità della postura del rachide, specie se accompagnata da braccia addotte e flesse. Si tratta di alterazioni articolari di tipo infiammatorio acuto e cronico interessanti tutto il substrato anatomico-funzionale dell'attrito a seguito del prolungato svolgimento di mansioni che richiedono particolari movimenti veloci e ripetitivi. I disturbi periarticolari degli addetti ai VDT sono piuttosto rari. Riguardano essenzialmente i nervi, i tendini e le loro guaine del polso e della mano.

Un lavoro prolungato nella stessa posizione, sia seduti che in piedi, può causare discomfort.

I problemi al sistema muscoloscheletrico sono dovuti a:

- Postura dell'operatore
- Posizione del posto di lavoro
- Tempo di lavoro
- Condizioni ambientali di illuminamento
- Presenza di stadi fisiopatologici del soggetto
- Organizzazione del lavoro

I disagi accusati riguardano le seguenti parti del corpo:

- Dolori al collo ed alle spalle, che possono essere causati da posizioni scomode e eccessivi stiramenti.
- Dolori alla schiena, causati da posizione fisse o costrette dove il disco intervertebrale è mal nutrito e invecchia precocemente.
- Dolori alle braccia ed alle mani, che possono essere generati da movimenti ripetitivi, pressione, problemi derivanti dalla zona cervicale o spalle, stress emotivo.

Un assetto ergonomico corretto diventa fondamentale nelle attività con impiego di videoterminali, in quanto è ormai dimostrato che la causa principale delle possibili conseguenze sul benessere dell'operatore, è principalmente il non rispetto delle norme ergonomiche per le attrezzature di lavoro, il posto di lavoro e l'ambiente di lavoro, nonché lo scorretto utilizzo da parte dell'operatore delle suddette attrezzature. Gli effetti dovuti all'impiego di videoterminali sono limitati alle sensazioni di discomfort e di disagio che si manifestano in disturbi a carico dell'apparato visivo e muscolo-scheletrico.

Alcuni disturbi a livello di muscoli, tendini, nervi sono noti come RSI (*Repetitive Strain Injuries*) o CTD (*Cumulative Trauma Disorders*), e colpiscono quei lavoratori che utilizzano a lungo sempre gli stessi gruppi muscolari quali: imballatori, addetti alle catene di montaggio, musicisti, tennisti e addetti ai Video Terminali, per questi ultimi si vanno ad aggiungere, oltre agli RSI anche disturbi oculo-visivi. Generalmente gli RSI non hanno caratteristiche di irreversibilità, se vengono affrontati con la dovuta tempestività, sia mediante la prevenzione sia con un adeguato controllo delle posizioni non ergonomiche che li possono provocare.

I principali fattori di rischio riguardano:

- la scarsa conoscenza e applicazione dei principi ergonomici;
- una mancanza d'informazione e di consapevolezza dei pericoli;
- un'errata scelta o cattiva disposizione delle attrezzature;
- posture da seduti errate o mantenute troppo a lungo;

- movimenti rapidi e ripetitivi delle braccia e delle dita per tempi di lavoro prolungati;

- assenze di pause nel lavoro;

I disturbi fisici da computer o disturbi da videoterminale possono essere prevenuti e notevolmente ridotti se vengono rispettati alcuni criteri:

- impararne a conoscere le cause;

- corretto posizionamento ed adattamento delle attrezzature;

- corretto utilizzo delle attrezzature;

- utilizzo di esercizi di detensione muscolare e mobilitazione articolare;

- evitare sessioni continuative di lavoro al videoterminale.

Postura al videoterminale

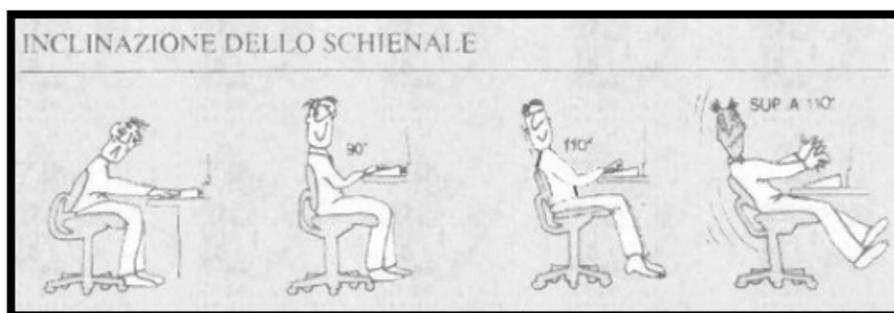
È stato rilevato che la maggior parte degli operatori al videoterminale assume spontaneamente una posizione più o meno inclinata all'indietro, contribuendo ad alleviare il carico sulla schiena.

Per evitare le posture forzate ed i malesseri fisici che ne derivano, occorre prestare molta attenzione alla posizione del capo, delle braccia, dei polsi e delle gambe.

Questo è possibile regolando sia le diverse componenti della postazione di lavoro (**sedile, tavolo, tastiera, schermo etc.**), sia conoscendo e applicando semplici misure di prevenzione ergonomiche (**evitare di "sprofondare" nel sedile, non accasciarsi sul tavolo, evitare di contrarre in maniera esagerata gli arti superiori etc.**), sia semplici indicazioni di tipo posturali (**muoversi!**).

Configurare correttamente la propria postazione di lavoro è molto importante, poiché assumere una postura naturale e rilassata, aiuta a prevenire eventuali disturbi muscolo-scheletrici.

L'assetto ergonomico del lavoratore addetto al videoterminale deve tener conto dei seguenti aspetti fondamentali:



- la funzione visiva è supportata da una posizione della colonna che assicuri una relativa rigidità e una contemporanea possibilità di aggiustamenti per favorire i piccoli movimenti del capo e delle mani;
- la digitazione sulla tastiera viene effettuata essenzialmente articolando le dita sui meta carpi e questi sul polso;
- la stabilità della colonna e la sua verticalità sono componenti essenziali per consentire al capo un meccanismo sinergico con la funzione visiva;
- la naturale adduzione delle braccia sul tronco non implica fatica ma concorre alla stabilità della postura;
- l'avambraccio flesso sul braccio è una posizione critica perché è sollecitato distalmente dai movimenti della mano.

Illuminazione dell'ambiente di lavoro

L'illuminazione dell'ambiente di lavoro, sia essa naturale o artificiale, influenza con la sua qualità e quantità lo stato di salute degli occupanti, l'ambiente, la prestazione visiva e la sicurezza sul lavoro. Un posto di lavoro con il videoterminale interessa in genere tre compiti visivi:

- lettura di testi sullo schermo;
- ricerca di lettere o simboli sulla tastiera;
- lettura di testi accanto allo schermo o alla tastiera.

Pertanto le condizioni d'illuminazione ambientale devono prendere in considerazione le caratteristiche richieste perché schermo, tastiera e testo scritto consentano una corretta prestazione visiva. Di notevole importanza è l'assenza di abbagliamento e riflessi, per evitarlo bastano semplici operazioni di corretta disposizione del monitor, quali ad esempio:

- porre il monitor perpendicolarmente alle finestre fra due impianti di illuminazione artificiale, se possibile, deve esserci un corridoio tra le finestre e la work station,
- regolare l'altezza e la angolazione del monitor così da evitare abbagliamenti da impianti di illuminazione a soffitto,
- realizzare l'illuminazione della stanza con lampade provviste di schermi, poste in modo che siano al di fuori del campo visivo degli operatori, in caso di lampade al soffitto non schermate, la linea tra l'occhio e la lampada deve formare con l'orizzonte un angolo non inferiore ai 60°.

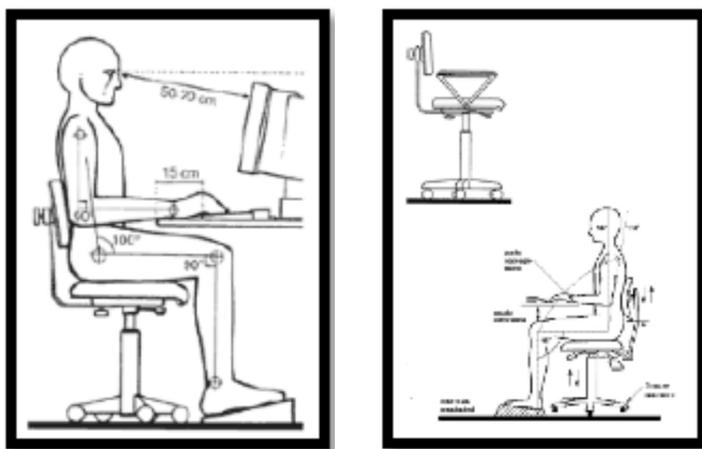
I riflessi possono essere ridotti minimizzando la quantità di superficie bianca intorno, fra cui anche quella della carta, usando scrivanie il cui piano sia di materiale opaco, regolando la quantità di luce generale

nell'ambiente, eventualmente supplendo, se necessario, con idonei sistemi di illuminazione localizzata.

Spazio di lavoro

Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e di movimenti operativi. Rumore ambientale contenuto e tale da non disturbare l'attenzione e la comunicazione verbale.

Le componenti del posto di lavoro



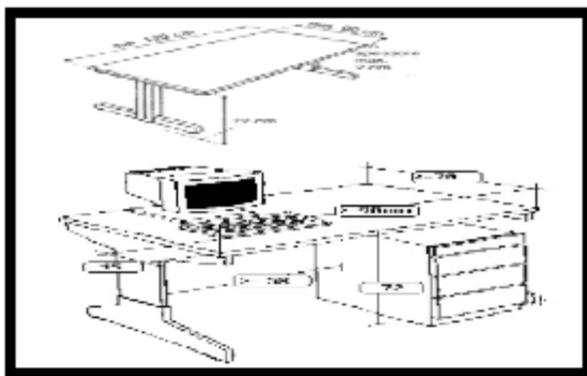
Il sedile

Un sedile da lavoro ergonomico deve essere stabile, deve permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento e una posizione comoda, deve avere dimensioni adatti alla persona che lo deve utilizzare, deve essere solido, sicuro, regolabile e dimensionato, confortevole e pratico. In particolare, per essere adeguato al lavoro al videoterminale, dovrebbe avere queste caratteristiche:

- basamento stabile antiribaltamento a cinque razze;
- piano del sedile regolabile in altezza;
- bordi del sedile smussati;
- comandi di regolazione accessibili in posizione seduta, maneggevoli e rispondenti;
- piano del sedile e dello schienale ben sagomato, con supporto lombare, imbottitura semirigida, rivestimento traspirante,
- schienale medio-alto regolabile in altezza,

- schienale regolabile in inclinazione.

È necessario che il sedile sia vicino al tavolo da lavoro, va regolato a seconda dell'altezza dell'utente, in modo che gli avambracci siano appoggiati al piano del tavolo. Nella progettazione ergonomica di un posto di lavoro esistono dei parametri numerici standard, ma naturalmente questi variano in funzione dell'individuo che utilizza il VDT e pertanto opportuno tener conto della soggettività di ciascuno ed adattare detti parametri alle proprie necessità. Ad esempio l'altezza del sedile di lavoro dell'altezza dell'individuo, da un minimo di 39 cm, per una statura di 1,45 m, fino a 55 cm per una statura di 2,05 m. Per sedersi correttamente è necessario portare il più possibile indietro il bacino appoggiandosi allo schienale, per scaricare su di esso parte delle forze che arrivano sulla colonna. Il tronco va posto tra i 90° e i 110° di inclinazione rispetto alle cosce, in appoggio su uno schienale che supporti bene la curva lombare. La colonna soffre in ogni caso delle posizioni prolungate, quindi è meglio evitare di rimanere seduti per più di 20-30 minuti ed anche da seduti l'imperativo è di cambiare spesso posizione. Gli angoli fondamentali da rispettare sono quelli a livello dei gomiti, delle anche e delle gambe, che devono essere superiori ai 90°, per rispettare le lunghezze muscolari, non ostacolare la circolazione sanguigna e linfatica, non intrappolare la componente nervosa. I piedi sono ben poggiati a terra e, solo se necessario, su un ampio poggiatesta. Va posta inoltre molta attenzione alle spalle che devono rimanere rilassate quando le mani digitano sulla tastiera, usano il mouse o gli avambracci sono appoggiati al tavolo o sui braccioli.



Il tavolo

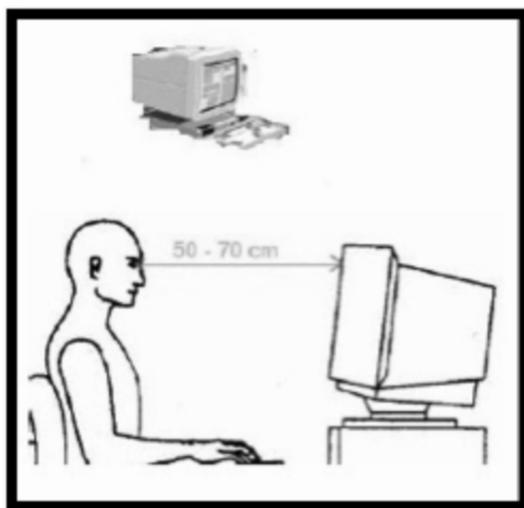
Il tavolo di supporto per videoterminale deve:

- avere una superficie poco riflettente, di colore chiaro;
- essere stabile e non vibrare all'uso;

- ben dimensionato rispetto alle esigenze di lavoro;
- di dimensione sufficiente a permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.

L'altezza del piano deve essere di 72 centimetri circa se fissa; se regolabile, fissare l'altezza in modo da poter digitare sulla tastiera con gli avambracci appoggiati e paralleli al piano del tavolo.

Lo spazio sotto al piano di lavoro, in profondità, deve garantire l'alloggiamento delle gambe semidistese; in larghezza deve consentire al sedile di infilarsi nello spazio sottostante. Lo spazio sopra al piano del tavolo, in profondità, deve assicurare una corretta distanza visiva e il supporto per gli avambracci; in larghezza deve essere adeguato al tipo di lavoro svolto.



Il monitor

Il monitor deve essere posto ad una distanza di 50-70 centimetri dal capo dell'utente, va posto di fronte al sedile, parallelo al tronco dell'utente per evitare torsioni del collo o della schiena. Il bordo superiore del monitor deve essere all'altezza degli occhi, per chi usa lenti bifocali tenere il monitor più in basso per evitare tensioni del collo. Per essere adeguato lo schermo deve avere le seguenti caratteristiche:

- caratteri definiti e leggibili;
- immagini stabili;
- regolabilità del contrasto e della luminosità;
- orientabilità nello spazio;
- preferibilmente posto su un supporto autonomo regolabile purché solido e stabile.



La tastiera

Porre correttamente la tastiera può produrre effetti benefici per le mani, i polsi, gli avambracci. La tastiera va collocata in modo che sia parallela al bordo del tavolo ad una distanza non inferiore ai 20 centimetri, in modo che lo spazio sul tavolo davanti ad essa consenta un comodo appoggio per le mani e gli avambracci. La tastiera non va posta sul ripiano estraibile dal fondo della scrivania, in quanto, solitamente, non offre molto spazio e limitano fortemente il movimento delle mani durante la digitazione. La tastiera deve essere autonoma e mobile, ossia dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani, deve essere di basso spessore, inclinabile, con caratteri leggibili, di colore opaco ma non bianco.



Il mouse

Il mouse va utilizzato tenendolo il più possibile vicino alla tastiera e allo stesso livello, in modo da non doversi allungare per usarlo; va inoltre

avvicinato al corpo mantenendo l'avambraccio appoggiato al piano del tavolo.

Va ricordato che il mouse può venire adattato alle esigenze individuali (**velocità del doppio clic**, **sensibilità**, **velocità di accelerazione**, **modalità di visualizzazione del puntatore**), lo si può usare sia con la mano destra sia con la sinistra, non sarà facile all'inizio, ma i benefici si faranno sentire.

Gli accessori

Il leggio porta documenti deve essere orientabile, stabile e regolabile; deve essere collocato in modo tale da ridurre al massimo i movimenti fastidiosi della testa e del collo, quindi circa alla stessa distanza ed angolazione del monitor.

Il poggiapiedi è opzionale per chi lo desidera; deve essere stabile e largo a sufficienza da permettere alle gambe differenti posizioni.

La lampada da tavolo deve essere schermata e orientabile, va utilizzata se è necessario integrare l'illuminazione naturale o artificiale.

8.5. Rischio rumore

Il tempo di esposizione e la pressione sonora sono fattori fondamentali per definire l'azione biologica del rumore stesso.

Data la complessità dell'azione biologica del fenomeno rumore, altri parametri possono influenzare la sua azione quali, la distribuzione delle frequenze o le caratteristiche proprie degli individui.

I valori limite di esposizione giornaliera al rumore stabiliti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n°81 sono:

- valori limite di esposizione:
87 dB(A)
- valori superiori di azione:
85 dB(A)
- valori inferiori di azione:
80 dB(A)

Come detto, il “tempo di esposizione” al rumore, è elemento sostanziale per valutare i rischi conseguenti.

Di seguito è riportato a titolo esemplificativo il calcolo dei tempi di esposizione quotidiani potenzialmente sopportabili, senza subire conseguenze sanitarie permanenti, da operatori non protetti da opportuni DPI.

	Tempo di esposizione sopportabile senza protezione							
	1 ora	2 ore	3 ore	4 ore	5 ore	6 ore	7 ore	8 ore
82 dB								
85 dB								
88 dB								
91 dB								
94 dB								
97 dB								
Al crescere di 3 dB della intensità acustica emessa dalla fonte (raddoppio del rumore) deve corrispondere un dimezzamento del tempo di esposizione								

Nel luogo di lavoro ove si svolgono attività d'ufficio, si può fondatamente escludere che vi siano valori di esposizione e di azione superiori a quelli limite stabiliti dall'art. 189 del D.Lgs. 81/08 Titolo VIII.

Il tempo d'esposizione e la tipologia dei macchinari utilizzati nelle attività svolte in ufficio, non induce normalmente alla necessità di condurre specifica indagine fonometrica supportata da misurazioni dei valori di esposizione giornaliera dei lavoratori nello svolgimento della propria attività, in quanto è molto improbabile che i lavoratori, anche solo in alcune situazioni, facciano registrare un'esposizione al rumore a livelli di rumore pari o superiori a 80 dB(A).

Per questo genere di attività con irrilevanti livelli di rumorosità, non scaturisce la necessità di particolari precauzioni quali ad esempio la turnazione e la rotazione degli addetti alle mansioni rumorose, può comunque essere utile programmare delle periodiche interruzioni del lavoro (pause) da trascorrere in ambienti confortevoli, purché di durata misurata alla sollecitazione.

È comunque fatto obbligo pertanto disporre e mantenere un sistema organizzato e coordinato di dati e di conoscenze, finalizzato alla prevenzione, in grado di fornire sistematicamente informazioni secondo criteri utili non solo alla descrizione del fenomeno ma anche alla sua comprensione. Ciò rappresenta un elemento indispensabile per orientare

efficacemente le azioni di tutti i soggetti coinvolti nel processo di prevenzione, fornendo supporto alla programmazione e alla pianificazione degli interventi, consentendo di verificare l'efficacia degli interventi realizzati, promuovendo diffusamente una corretta percezione del rischio.

L'introduzione nel ciclo di lavorazione di nuove attrezzature di lavoro dovrà essere sempre valutata preventivamente dal punto di vista della sicurezza e dovrà essere ripetuta in caso di significative variazioni organizzative delle diverse attività o per l'introduzione di nuovi di macchinari.

8.6. Lo stress lavoro-correlato

Nel quadro normativo attuale la norma cardine in materia di stress lavoro-correlato è sicuramente l'art. 28, comma 1, del D.Lgs n. 81/2008 (come modificato dal D.Lgs n. 106/2009) nella parte in cui prevede che il documento di valutazione dei rischi «deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, (...), tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro».

L'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 demanda inoltre alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

La tecnica usata dal legislatore, come si è visto, è quella del diretto riferimento all'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia e trasposto nell'ordinamento interno con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Non si può quindi fare a meno di attingere alla definizione contenuta nel predetto accordo europeo secondo la quale «lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative» v. art. 3).

Il testo dell'accordo prosegue specificando che l'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo

stesso), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Viene sottolineato e precisato che «**lo stress non è una malattia**» (v. art. 3, comma 3), ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, la scarsa comunicazione, ecc.

Data la complessità del fenomeno le fonti normative e collettive non forniscono una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress.

L'art. 4 dell'accordo europeo specifica che un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono solo alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

L'accordo europeo pone un vero e proprio obbligo di agire per prevenire, eliminare o ridurre lo stress da lavoro una volta che lo stesso è stato identificato come presente ed effettivo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Si prevede anche che le misure contro lo stress siano attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti (v. art. 4 accordo europeo).

La Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato, come da disposizione del legislatore (v. supra), è intervenuta con la Circolare del 18 novembre 2010 per dettare le principali linee direttive

in materia.

Secondo le indicazioni della Commissione la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (quale parte integrante della valutazione dei rischi) deve articolarsi in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare), l'altra eventuale, che dovrà attivarsi solo nel caso in cui la valutazione preliminare riveli l'effettiva sussistenza di elementi di rischio da stress lavoro-correlato

La valutazione preliminare consiste quindi nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili di stress numericamente apprezzabili. La Commissione indica, in via esemplificativa e non esaustiva, di verificare la sussistenza di tre distinti gruppi di indicatori di stress.

Un primo gruppo è costituito da quelli che vengono denominati "eventi sentinella" quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

Un secondo gruppo attiene ai fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Un terzo gruppo di indicatori di stress riguarda, infine, fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel documento di valutazione dei rischi, prevedendo tuttavia un adeguato piano di monitoraggio con il quale possa essere rilevata l'insorgenza futura di fattori di stress.

Nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro deve procedere alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). La Commissione dispone che ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione

sogettiva dei fattori di stress da parte dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari e interviste sui fattori di stress che sono stati rilevati. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione diretta della situazione del singolo individuo (es. colloqui o riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

L'impianto normativo fin qui sinteticamente descritto è sicuramente caratterizzato da una estrema attenzione al problema, ma lascia necessariamente aperta la questione della difficile individuazione delle situazioni concrete che possono portare a fenomeni di stress lavoro-correlato.

È in sé la fluidità della materia e la molteplicità di fattori che possono determinare il fenomeno ad impedire una tipizzazione esaustiva della enorme varietà di situazioni che possono venirsi a creare.

Ed è tale difficoltà nella individuazione delle situazioni concrete di rischio che implica una difficoltà di applicazione della tutela in questione.

Tra i fattori che devono essere sicuramente presi in considerazione e che devono essere costantemente monitorati ricordiamo l'eccesso quantitativo di lavoro, il ricorso equilibrato e nel rispetto delle limitazioni vigenti al lavoro straordinario; così come vanno evitati obiettivi, connessi o meno ad una retribuzione premiale, che siano eccessivamente sfidanti; possono poi fungere da fattori di stress l'incertezza sugli obiettivi da raggiungere e la mancata assegnazione degli stessi, la carenza di comunicazione, l'isolamento e la dequalificazione professionale.

Va segnalata una vicenda giudiziaria conclusasi con una recente pronuncia della Corte di Cassazione (Cass. 8 maggio 2014, n. 9945), relativa ai danni rivendicati dagli eredi di un lavoratore defunto per infarto dopo mesi di ritmi di lavoro eccessivamente elevati, che avevano comportato anche un aggravio fisico.

I familiari del lavoratore avevano allegato e provato che l'attività lavorativa si era intensificata fino a raggiungere ritmi insostenibili, l'impegno lavorativo era stato continuativo secondo una media di circa 11 ore giornaliere con il protrarsi dell'attività a casa fino a tarda sera e che il lavoratore aveva portato avanti svariati e complessi progetti senza affiancamento di collaboratori.

Condannato nelle fasi di merito al risarcimento del danno, il datore di

lavoro ha proposto ricorso in Cassazione, adducendo che i ritmi di lavoro serratissimi di lavoro non erano mai stati richiesti da alcuno, ma erano dipesi esclusivamente dal grande impegno e dall'attitudine personale del lavoratore, che la società in ogni caso non era a conoscenza delle modalità attraverso le quali veniva esplicata l'attività lavorativa e che la stessa non aveva mai fissato tempi di consegna dei progetti o sollecitato la definizione di lavori in corso.

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso e confermato la responsabilità ex art. 2087 del datore di lavoro, sottolineando l'importanza dell'obbligo di adottare un modello organizzativo e della distribuzione del lavoro che non arrechi eccessivo stress e conseguenti danni alla salute del lavoratore: «la responsabilità del modello organizzativo e della distribuzione del lavoro fa carico alla società, la quale non può sottrarsi agli addebiti per gli effetti lesivi della integrità fisica e morale dei lavoratori che possano derivare dalla inadeguatezza del modello adducendo l'assenza di doglianze mosse dai dipendenti o, addirittura, sostenendo di ignorare le particolari condizioni di lavoro in cui le mansioni affidate ai lavoratori vengono in concreto svolte; deve infatti presumersi, salvo prova contraria, la conoscenza, in capo all'azienda, delle modalità attraverso le quali ciascun dipendente svolge il proprio lavoro, in quanto espressione ed attuazione concreta dell'assetto organizzativo adottato dall'imprenditore con le proprie direttive e disposizioni interne».

Nel ricostruire la responsabilità riconosciuta in capo al datore di lavoro la Suprema Corte richiama espressamente l'importanza di un modello organizzativo adeguato e di una adeguata distribuzione del lavoro: ed è proprio tale riferimento ad apparire di particolare interesse nella tematica in esame

Con specifico riferimento al settore studi professionali, inoltre, va segnalato che l'art. 10 dell'Accordo applicativo del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (allegato al CCNL di settore) recepisce integralmente, quale strumento operativo per l'applicazione pratica della valutazione dello stress da lavoro-correlato, la Guida Informativa predisposta e pubblicata dall'Ente Bilaterale Nazionale degli studi professionali (E. Bi. Pro).

Visto l'espresso richiamo delle parti sociali, l'applicazione dei criteri e degli accorgimenti suggeriti in tale Guida Informativa (rinvenibile sul sito www.ebipro.it, alla sezione Sicurezza) è consigliata a tutti gli studi professionali. La Guida contiene peraltro un'elencazione di quelli che sono considerati i maggiori fattori di rischio, l'indicazione dei criteri per rilevarli correttamente e la presentazione di un modello di valutazione. Va

anche segnalato che il medesimo Ente Bilaterale ha altresì pubblicato una **Proposta di check list per la valutazione preliminare dello stress lavoro correlato all'interno di uno studio professionale** (anch'essa rinvenibile sul predetto sito).

8.7. Cenni sul mobbing e orientamenti giurisprudenziali

Il mobbing, nella definizione offerta dalla psicologia del lavoro, cui gran parte della giurisprudenza di merito ha ormai aderito, viene definito come “una situazione lavorativa di conflittualità sistemica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente”⁽³⁶⁾.

Il mobbing, quindi, può assumere diverse forme e manifestazioni e viene comunemente distinto in “verticale” (quando è posto in essere dal datore di lavoro o superiore gerarchico - “bossing”) e “orizzontale”, quando è posto in essere da un collega o dai colleghi.

Come noto il mobbing in Italia non ha trovato organica ed autonoma disciplina né la relativa fattispecie è stata oggetto di una definizione legislativa. Ciò a differenza di quanto avvenuto in altri paesi, nei quali è stata adottata una disciplina specifica sul mobbing.

Come noto, i paesi del Nord Europa sono stati tra i primi a munirsi di una disciplina specifica sul mobbing.

In Svezia nel settembre 1993 venne emanata una specifica ordinanza, recante misure contro le forme di persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro, intese come azioni ricorrenti e riprovevoli intraprese nei confronti di singoli lavoratori in modo offensivo e tali da determinare l'isolamento e l'allontanamento del lavoratore dalla collettività nei luoghi di lavoro. La legislazione svedese prevede veri e propri obblighi di prevenzione e informazione in materia di mobbing, nonché l'obbligo di attuare

⁽³⁶⁾ Così, H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002.

specifiche contromisure a fronte dell'insorgere concreto del fenomeno, prevedendo forme di intervento e di aiuto immediato per le vittime.

Anche la Francia nel 2002 si è dotata di una legge specifica sul mobbing e di una definizione normativa della stessa fattispecie molto ampia, e tale da ricomprendere sia le forme di mobbing verticale che quello orizzontale. La legislazione francese prevede a tutela delle vittime la nullità di tutti gli atti relativi alla modificazione delle condizioni (mansioni, retribuzione, trasferimento, etc.) o relativi alla cessazione del rapporto di lavoro (licenziamento, dimissioni), qualora siano ricollegabili a pratiche di mobbing. Si prevede espressamente l'inversione dell'onere della prova, ponendo così a carico del molestatore l'onere di dimostrare l'inesistenza di molestie. Sono inoltre previste specifiche misure di prevenzione del fenomeno ed una specifica sanzione penale con l'introduzione di una apposita figura di reato.

La tutela contro il mobbing riguarda comunque ormai trasversalmente tutti i paesi europei, e dove non esiste una disciplina specifica la tutela viene approntata in applicazione dei principi generali e con la creazione di una ricca casistica giurisprudenziale.

La mancanza di una disciplina specifica non toglie, infatti, che anche nel nostro ordinamento la fattispecie in esame abbia assunto una sua rilevanza giuridica nel quadro della normativa vigente, costituito dai divieti di discriminazione nei luoghi di lavoro, dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute del lavoratore (D.Lgs n. 81/2008; art. 2087 c.c.), nonché dall'insieme delle previsioni costituzionali in materia di tutela della salute e delle condizioni di lavoro (art. 32 Cost.; art. 35 Cost., e art. 41, comma 1, Cost.).

In mancanza di definizioni unitarie legislative, come noto, è intervenuta la giurisprudenza a fornire una definizione di mobbing sul luogo di lavoro.

Gli orientamenti più recenti affermano che “**Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi:**

a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;

b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;

c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito

dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;

d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi: Cass. 21 maggio 2011 n. 12048; Cass. 26/3/2010 n. 7382).

Alla base della responsabilità per mobbing lavorativo si pone normalmente l'art. 2087 c. c., che obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore, per garantirne la salute, la dignità e i diritti fondamentali, di cui agli artt. 2, 3 e 32 Cost.

D'altra parte, come risulta dalla stessa definizione del fenomeno, se anche le diverse condotte denunciate dal lavoratore non si ricompongono in un unicum e non risultano, pertanto, complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o a mortificare la sua dignità, ciò non esclude che tali condotte o alcune di esse, ancorché finalisticamente non accumulate, possano risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati" (Cass. 18 settembre 2013, n. 21344);

Nelle motivazioni della stessa sentenza si rinviene l'interessante principio in base al quale pur nelle ipotesi in cui non possa ritenersi insussistente un'ipotesi di mobbing per la mancanza di un intento persecutorio unitario, il datore di lavoro può essere comunque chiamato a rispondere della nocività di comportamenti od episodi che si siano comunque rivelati dannosi per il lavoratore e per la sua salute: "nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale -pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili".

Se anche in materia di mobbing il datore di lavoro deve provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione con l'adozione di ogni mezzo per tutelare la salute del lavoratore, tuttavia la complessità e la particolarità della fattispecie implicano che un rigoroso onere della prova sia posto

anzitutto in capo al lavoratore che denunci le condotte nocive e persecutorie.

Infatti è stato autorevolmente affermato – quanto alla distribuzione dell'onere della prova – che dalla natura contrattuale della correlata responsabilità, pur volendosi argomentare alla stregua della previsione di cui all'art. 1218 c.c., non ne discende una ipotesi di responsabilità oggettiva, né la dispensa da qualsiasi onere probatorio in capo al lavoratore danneggiato.

Il contenuto dell'onere della prova gravante su chi lamenti il mobbing è stato sottolineato dalla Cassazione: **In tema di mobbing, il lavoratore che agisce in giudizio è tenuto a provare la durata del comportamento vessatorio, il carattere discriminatorio della condotta datoriale ed il relativo elemento psicologico-soggettivo, ed infine la volontà datoriale di estromissione del lavoratore dal contesto lavorativo (nella specie, la Corte ha respinto il ricorso del lavoratore non ravvisandosi un nesso causale fra la patologia psichica da cui era risultato affetto il lavoratore ed il disagio derivante dall'ambiente lavorativo e non essendo nemmeno possibile individuare i soggetti responsabili dell'allegato mobbing con riferimento a comportamenti specifici e rilevanti)** (Cass. 10 gennaio 2012, n. 87).

Alla stregua di tali principi, è ben evidente come sul lavoratore che affermi di essere vittima di mobbing grava anzitutto la prova di un inadempimento datoriale e di precise condotte vietate, e solo in presenza del positivo assolvimento di un tale onere scatta quello datoriale di non imputabilità del denunciato inadempimento.

Pertanto è evidente che non possa ritenersi integrata una fattispecie di mobbing a fronte di affermazioni generiche quali “situazione lavorativa insopportabile”... “emarginazione dal contesto lavorativo”... “isolamento umano e professionale”, ma va piuttosto ricercata la rigorosa prova della sistematicità e della protrazione nel tempo delle condotte denunciate, nonché la prova di comportamenti ostili e di un intento persecutorio, così come di forme di prevaricazione e persecuzione psicologica, da cui possa conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore.

Per poter ritenere sussistente il mobbing quindi è sempre necessaria un'analisi seria, serrata, documentata o comunque provata dei pretesi comportamenti mobbizzanti, ovvero di **“una condotta emulativa, pretestuosa, protratta nel tempo, sistematica ed avente vero e proprio carattere e contenuto persecutori, finalizzata alla mortificazione ed alla emarginazione del lavoratore”** (così Cass. 4774/2006).

È da escludersi, ad esempio, la configurabilità di un mobbing in

presenza dell'accertamento di una mera oggettiva situazione di conflittualità di un dipendente con i suoi colleghi e superiori diretti (Cass. 21 aprile 2009 n. 9477).

E neppure sarebbe sufficiente una precisa analisi dei vari comportamenti pretesamente vessatori, essendo pur sempre necessario che il lavoratore fornisca la prova non solo della condotta illecita - nei termini di cui sopra - e del danno patito, ma anche, e soprattutto, del nesso di causalità tra la prima ed il suo preteso effetto.

Ulteriore elemento, imprescindibile, per la configurazione di una fattispecie riconosciuta di mobbing, è anche la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Ed infatti è stato ancora di recente confermato che “in tema di mobbing, spetta al lavoratore, ex art. 2697 c.c., fornire la prova, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, della molteplicità dei comportamenti a carattere persecutori o, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio, dell'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente, del nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore, nonché la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (nella specie il tribunale ha ritenuto che le allegazioni esposte nel ricorso introduttivo del giudizio non fossero idonee a fondare una pronuncia favorevole alla ricorrente in relazione alla genericità delle medesime)” (Cass. 17 gennaio 2014, n. 898, nel caso concreto la lavoratrice aveva allegato di aver ricevuto dal datore di lavoro note di qualifica riportanti giudizi negativi e per il resto, si era limitata ad allegare genericamente la mancata concessione di permessi nelle giornate richieste e l'esclusione dalla partecipazione a corsi di formazione, senza tuttavia specificare le circostanze di luogo, di tempo e dei singoli soggetti che avrebbero realizzato i singoli comportamenti denunciati).

Negli stessi termini era già stato affermato che: “la condanna del datore di lavoro per “mobbing” non può prescindere dall'accertamento dell'elemento soggettivo del dolo del c.d. “mobber”, il quale coincide con la specifica intenzione di discriminare e vessare il mobbizzato sino ad esercitare nei suoi confronti una vera e propria forma di violenza morale (Tribunale di Roma, 28 marzo 2003, in *In iure praesentia*, 2004, 2, 75).

Interessante è anche una pronuncia di merito, che quantifica in 6 mesi la durata minima delle condotte illecite perché possa configurarsi mobbing: “Dal punto di vista oggettivo, l'elemento principale si rinviene

nella ripetitività e/o reiterazione delle condotte prevaricatrici, che - giusta le indicazioni della letteratura sociologica e di psicologia del lavoro - debbono avere una durata di almeno sei mesi e consistere in episodi vessatori costanti nel tempo, pressoché quotidiani” (Tribunale Palermo, 18 gennaio 2008, in Guida al diritto 2008, 21, 52).

Si può concludere osservando che il mobbing non può ritenersi configurabile quando ricorrano singoli episodi illeciti già integranti una diversa fattispecie: quali un licenziamento illegittimo, un trasferimento illegittimo, una sanzione illegittima, un demansionamento, il mancato rispetto delle norme di sicurezza, ecc..

Di contro, a titolo esemplificativo è stata ritenuta sussistente un’ipotesi di mobbing:

– in un caso in cui era stato accertato che un altro dipendente, gerarchicamente sovraordinato per lungo tempo - nella sostanziale inerzia del datore di lavoro - si era rivolto alla vittima con espressioni ingiuriose (Cass. Civ. 18 luglio 2013, n. 18093);

– in un caso in cui si era verificato ai danni della dipendente un totale svuotamento delle mansioni con il fine di farla dimettere (Cass. Civ. 11 giugno 2013, n. 14643);

– in un caso in cui il lavoratore aveva fornito la prova di aver ricevuto insulti, di essere stato ridicolizzato davanti ai colleghi e preso di mira dal capo dello stabilimento, nonché di essere stato adibito ai lavori più gravosi (forni) o umilianti (Cass. Civ. 26 marzo 2010, n. 7382);

– in un caso in cui una dipendente addetta al centralino lamentava sette provvedimenti disciplinari (Cass. Civ. 20 marzo 2009, n. 6907).

La sussistenza di un’ipotesi di mobbing, invece, è stata negata:

– in un caso in cui un dipendente di una ASL lamentava continui trasferimenti, cambio di mansioni, privazione di attività, conflitto con il capo ufficio, aggressioni e insulti; il ricorso è stato rigettato ritenendo la prova fornita insufficiente, essendo stati dimostrati solo semplici conflitti e tensioni lavorative (vi era inoltre il dubbio sulla relazione cronologica degli eventi ed il danno; Tribunale di Trapani 7 luglio 2009);

– in un caso in cui un lavoratore lamentava continue contestazioni disciplinari per mancato svolgimento della prestazione e per ammanchi di cassa, nonché visite domiciliari pressanti (4 visite in 15 giorni). Il giudice ha rigettato il ricorso dando atto che il comportamento aziendale non era pretestuoso, che erano stati dimostrati dal lavoratore solo episodi esigui e non sistematici, e non era stata data la prova del fine persecutorio. (Tribunale di Rieti, 17 febbraio 2009).

In dottrina è stata redatta una sintesi dei principali comportamenti

presi in considerazione dai giudici per valutare la sussistenza di un'ipotesi di mobbing: “molestie morali; pressioni o molestie psicologiche; discriminazioni sessuali, di razza o di religione; maltrattamenti; atteggiamenti intimidatori; frasi ingiuriose; insulti; calunnie; critiche immotivate; delegittimazione dell'immagine di fronte ai colleghi; carico eccessivo di lavoro o attribuzione di compiti esorbitanti; mancata assegnazione degli strumenti di lavoro; improvvisi mutamenti di valutazione (da buona a mediocre); visite domiciliari reiterate; esercizio eccessivo del potere di controllo; ferie coatte o allontanamento dal posto di lavoro con assegnazione di periodi di ferie più lunghi di quelli richiesti; reiterata irrogazione di sanzioni disciplinari illegittime; continue contestazioni non seguite dall'applicazione di sanzioni disciplinari; demansionamento totale o parziale; trasferimento illegittimo; utilizzazione ripetuta ed abnorme del (legittimo) potere di trasferimento; mancato riconoscimento dei premi; invito a rassegnare le dimissioni; esclusione o immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa o da iniziative di formazione; isolamento o attribuzione di un posto di lavoro angusto”⁽³⁷⁾.

⁽³⁷⁾ L'elenco si rinviene in BERTONCINI, *Il Mobbing secondo la Cassazione*, in Resp. Civ. e prev., 2009, p. 290.

NUMERI PUBBLICATI

Anno 2007

- nr. 1 L'amministrazione nelle S.r.l. • *Simone Alodi*
- nr. 2 Lo Statuto dei diritti del contribuente • *Alessandro Turchi*
- nr. 3 Finanziamento dei Soci • *Giorgio Zanetti*
- nr. 4 Le norme del codice di procedura civile applicabili al Processo Tributario • *Paolo Brecciaroli*
- nr. 5 Bilancio e misurazione della performance delle organizzazioni non profit: principi e strumenti • *Marco Grumo*
- nr. 6 La normativa Antiriciclaggio. Profili normativi, obblighi ed adempimenti a carico dei dottori commercialisti • *Gian Gaetano Bellavia*
- nr. 7 Limiti dell'informativa societaria e controllo dei bilanci infrannuali • *Roberta Provasi, Daniele Bernardi, Claudio Sottoriva*
- nr. 8 La previdenza nella professione di Dottore Commercialista • *Ernersto Franco Carella*
- nr. 9 L'introduzione dei Principi contabili internazionali e il coordinamento con le norme fiscali • *Mario Difino*
- nr. 10 La governance delle società a partecipazione pubblica e il processo di esternalizzazione dei servizi pubblici locali • *Ciro D'Aries*
- nr. 11 Il Consolidato fiscale nazionale (artt. 117-129 TUIR e DM 9 giugno 2004) • *Ambrogio Piccoli*
- nr. 12 Il bilancio sociale nelle piccole e medie imprese • a cura di *Adriano Propersi*
- nr. 13 Le parti e la loro assistenza in giudizio • *Mariacarla Giorgetti*

Anno 2008

- nr. 14 Il nuovo ordinamento professionale: guida alla lettura del d.lgs n. 139 del 28 giugno 2005 • a cura della Commissione *Albo, Tutela e Ordinamento α 2005-2007*
- nr. 15 Carta Europea dei diritti del contribuente • a cura della Commissione *Normative Comunitarie 2005-2007*
- nr. 16 Elementi di procedura civile applicati alle impugnazioni del processo tributario • *Mariacarla Giorgetti*
- nr. 17 Il processo di quotazione delle PMI tra presente e futuro: il ruolo del dottore commercialista in questa fase di cambiamento • *Carlo Arlotta*

- nr. 18 Controlled Foreign Companies Legislation: Analisi comparata negli stati comunitari • *Sebastiano Garufi*
- nr. 19 Il codice di condotta EU: Finalità e analisi comparativa a livello europeo • *Paola Sesana*
- nr. 20 Il dottore commercialista e la pianificazione e il controllo nella PMI • *Aldo Camagni, Riccardo Co da, Riccardo Sclavi*
- nr. 21 La nuova relazione di controllo contabile (art. 2409 ter del Codice Civile) • *Daniele Bernardi, Gaspare Insaudo, Maria Luisa Mesiano*

Anno 2009

- nr. 22 L'azionariato dei dipendenti come forma di incentivazione: ascesa e declino delle stock option? • *Vito Marraffa*
- nr. 23 Norme ed orientamenti rilevanti della Revisione Contabile • *Maria Luisa Mesiano, Mario Tamborini*
- nr. 24 Gli accordi giudiziali nella crisi d'impresa • *Cesare Zafarana, Mariacarla Giorgetti, Aldo Stesuri*
- nr. 25 Il bilancio consolidato e le scritture di consolidamento • *Francesco Grasso, Paolo Terazzi*
- nr. 26 Conciliazione e mediazione: attualità legislative e profili operativi • *Aldo Stesuri*

Anno 2010

- nr. 27 La crisi d'impresa - L'attestazione di ragionevolezza dei piani di ristrutturazione ex art. 67, 3° comma, lettera d) L.F. • *Commissione Gestione Crisi d'Impresa e Procedure Concorsuali*
- nr. 28 Il Consolidato fiscale nazionale (artt. 117-129 TUIR e DM 9 giugno 2004) seconda edizione • *Ambrogio Picolli*
- nr. 29 L'arbitrato - Analisi e commenti dalla recente prassi • *Commissione Arbitrato - a cura di Alessandro Augusto*
- nr. 30 Il bilancio di sostenibilità delle multiutilities: esperienze a confronto • *Commissione Bilancio Sociale - a cura di Francesco Randazzo, Cristiana Scenna, Gabriele Badalotti, Eros A. Tavernar*
- nr. 31 La riforma della revisione legale in Italia: una prima analisi del D.Lgs. 39 del 27 gennaio 2010 • *Commissione Controllo Societario - Gruppo di lavoro: Daniele Bernardi, Antonella Bisestile, Alessandro Carturani, Annamaria Casasco, Gaspare Insaudo, Luca Mariani, Giorgio Morettini, Marco Moroni, Gianluca Officio, Massimiliano Pergami, Roberta Provasi, Marco Rescigno, Claudio Sottoriva, Mario Tamborini*
- nr. 32 Obbligo P.E.C. - Opportunità e problematiche per gli studi professionali • *Commissione Informatica e C.C.I.A.A. - Gruppo di lavoro: Fabrizio Baudo, Davide Campolunghi, Filippo Caravati, Alberto De Giorgi, Gianluca De Vecchi, Pietro Longhi, Daniele Tumietto*
- nr. 33 Nuova tariffa professionale - Commento alle modifiche intervenute • *Mario Tracanella*

Anno 2011

- nr. 34 Perdite di valore e avviamento secondo i principi IFRS • *Riccardo Bauer, Claudia Mezzabotta*
- nr. 35 Patrimonializzare e sostenere la competitività delle PMI italiane: la quotazione su AIM Italia • *Commissione Finanza e Controllo di Gestione - Gruppo di lavoro: Carlo Arlotta, Franco Bertolotti, Elisabetta Co da Negozio, Carlo Pesaro, Giorgio Venturini*
- nr. 36 La mediazione civile – Novità normative e contesto operativo • *Gruppo di studio Commissione Mediazione e Conciliazione - a cura di Maria Rita Astorina e Claudia Mezzabotta*
- nr. 37 La mediazione civile – Le tecniche di gestione dei conflitti • *Gruppo di studio Commissione Mediazione e Conciliazione - a cura di Maria Rita Astorina e Claudia Mezzabotta*
- nr. 38 Caratteri e disciplina del concordato fallimentare • *Carlo Bianco, Mariacarla Giorgetti, Patrizia Riva, Aldo Stesuri, Cesare Zafarana*
- nr. 39 Remunerare gli amministratori - Compensi incentivi e governance • *Gianluigi Boffelli*

Anno 2012

- nr. 40 Scritti di Luigi Martino • *Comitato Editoriale - a cura di Gianbattista Stoppani e Dario Vêlo*
- nr. 41 Aspetti fiscali delle operazioni straordinarie per i soggetti IAS/IFRS • *Commissione Diritto Tributario Nazionale - a cura di Emanuela Fusa*
- nr. 42 L'accertamento tecnico dell'usura per le aperture di credito in conto corrente • *Commissione Banche, Intermediari Finanziari e Assicurazioni - a cura di Marco Capra, Roberto Capra*
- nr. 43 Il nuovo concordato preventivo a seguito della riforma • *Commissione Gestione Crisi di Impresa e Procedure Concorsuali*
- nr. 44 Introduzione all'Istituto del Trust • *Commissione Normative a Tutela dei Patrimoni*
- nr. 45 Ambiti di applicazione del Trust • *Commissione Normative a Tutela dei Patrimoni*

Anno 2013

- nr. 46 Arbitro Bancario Finanziario • *Commissione Metodi ADR*
- nr. 47 Il rischio di continuità aziendale nel bilancio IAS ed in quello OIC • *Commissione Principi Contabili - a cura di Girolamo Matranga*
- nr. 48 La mediazione civile nelle liti fra soci: profili giuridici ed efficacia negoziale • *Commissione Metodi ADR - a cura di Maria Rita Astorina, Marcella Caradonna*
- nr. 49 La fiscalità della produzione nelle fonti di energie rinnovabili • *Commissione Diritto Tributario Nazionale - a cura di Federica Fiorani*
- nr. 50 Il modello GBS 2013: lo standard italiano per la redazione del Bilancio Sociale • *Commissione Bilancio Integrato - a cura di Claudio Badalotti, Dario Vêlo, Gabriele Badalotti*

Anno 2014

- **nr. 51** I regolamenti applicativi del D.Lgs. 39/2010 sulla revisione legale dei conti emanati dal MEF • *Commissione Controllo Societario*
- **nr. 52** La previdenza nella professione di Dottore Commercialista • *Commissione Cassa Previdenza Dottori Commercialisti - a cura di Ernesto Carella*
- **nr. 53** Comunicare con Investitori e Finanziatori: il ruolo del Business Plan • *Commissione Finanza e Controllo di Gestione - a cura di Francesco Aldo De Luca e Alessandra Tami*
- **nr. 54** La Direttiva 2013/34/UE relativa ai bilanci d'esercizio e consolidati. – Novità e riflessi sulla disciplina nazionale • *Commissione Principi Contabili - a cura di Tiziano Sesana*

finito di stampare
nel mese di ottobre 2014

3LB srl
Osnago (LC)

nr. 55.

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro è di sempre maggiore attualità e coinvolge tutte le aziende, anche quelle di piccolissime dimensioni, che occupino a qualunque titolo dei lavoratori, siano essi semplici collaboratori familiari, soci, associati, collaboratori occasionali o veri e propri dipendenti a tutti gli effetti. La normativa è vasta e complessa, questo quaderno ha lo scopo di fornire un quadro completo della normativa in modo semplice e alla portata anche dei non addetti ai lavori ed è stato pensato con un riguardo particolare agli Studi Professionali. Tutte le tematiche svolte sono state approfondite pensando agli studi dei professionisti che possono essere più o meno strutturati, ma hanno tendenzialmente tutti la medesima tipologia di rischio.

Monica Bernardi, è Vicepresidente della Commissione Lavoro ODCEC Milano e componente attivo del Gruppo ODCEC Area Lavoro. Dottore Commercialista e Revisore Contabile, si occupa di consulenza del lavoro, fiscale, contabile e societaria.

Bernardina Calafiori, è componente esterno della Commissione Lavoro ODCEC Milano e docente in numerosi convegni. È socia dello Studio Legale Daverio & Florio specializzato nel Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale e nel Diritto Sindacale. È socia dell'AGI, Associazione Giuslavoristi Italiani.

Gabriele Moscone, è componente esterno della Commissione ODCEC Milano e relatore di convegni. Avvocato in Biella, fornisce consulenza ed assistenza stragiudiziale e giudiziale in ambito civile nonché in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e contenzioso ispettivo.

Patrizia Rossella Sterza, è Revisore Contabile e Segretario della Commissione Lavoro ODCEC di Milano, svolge attività professionale in materia di consulenza del lavoro, fiscale, contabile e societaria. È componente della Commissione Controllo Societario e del Gruppo ODCEC Area Lavoro.

Sergio Vianello, è componente esterno della Commissione ODCEC Milano. Direttore Tecnico Aequor Sicurezza e componente commissioni "Sicurezza ed Igiene sul Lavoro" e "Sicurezza Cantieri" dell'Ordine degli Ingegneri di Milano; RSPP certificato Qìng di II livello.