

LICEO SCIENTIFICO PAOLA (CS)

A.S. 2020/2021

**FORMAZIONE/INFORMAZIONE
GENERALE IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA SUL
LAVORO**

D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

PARTE IV[^]

A cura del prof. Gianfranco Granieri
Corso Sicurezza Lavoro 81/08 Docente Formatore MIUR
RSPP - IIS Roggiano Gravina (CS)

PARTE IV[^]

DIRITTI, DOVERI E SANZIONI PER I VARI SOGGETTI AZIENDALI

▪ **Premessa**

1 (p.IV[^]) I soggetti destinatari degli obblighi normativi

- Il datore di Lavoro
- I dirigenti
- Obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti – TABELLA -
- La delega di funzioni (Limiti della delega – Requisiti della delega)
- La vigilanza sul delegato
- I preposti
- I lavoratori
- I committenti (Il DUVRI)
- I progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori

2 (p.IV[^]) I soggetti beneficiari della normativa antinfortunistica

- I lavoratori

3 (p.IV[^]) Il sistema sanzionatorio

- Le contravvenzioni
- I delitti

PREMESSA

Il D.Lgs. 81/2008 ha mantenuto, rispetto alla normativa previgente, il tradizionale riferimento alle posizioni di garanzia dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, quali principali destinatari degli obblighi giuridici di tutela dei lavoratori, in quanto soggetti detentori, a diverso titolo, dei poteri direttivi necessari ad impartire disposizioni in ordine alla esecuzione e alla disciplina del lavoro e, quindi, sovra-ordinati gerarchicamente ai lavoratori.

Secondo un'ormai consolidata definizione dottrinale, il datore di lavoro, il dirigente e il preposto rappresentano il cosiddetto "personale di linea", ossia i soggetti incaricati, ciascuno secondo le diverse attribuzioni e competenze, di prendere le decisioni o di adottare le scelte operative in materia di gestione e organizzazione dell'azienda.

Accanto ad essi si colloca il cosiddetto "personale di staff" che invece svolge un'attività di mera consulenza o di supporto alla linea, nell'ambito delle rispettive specializzazioni, come ad esempio nel caso del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

Questi ultimi sono anch'essi destinatari di obblighi giuridici di tutela anche se non rilevanti sotto il profilo contravvenzionale, ma tali obblighi, però, non derivano da una loro posizione gerarchica all'interno dell'azienda, bensì dall'essere portatori di diverse situazioni, prevalentemente di tipo professionale.

In relazione a quanto premesso, analizziamo quali sono i vari soggetti aziendali e quali le loro attribuzioni, distinguendoli, tra coloro che sono i "destinatari degli obblighi normativi" e coloro che, al contrario, sono i "beneficiari della normativa antinfortunistica".

1 (p.IV[^]) I SOGGETTI DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI NORMATIVI

IL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro è il principale destinatario delle norme prevenzionistiche.

Nel settore privato, a prescindere dalla struttura aziendale o societaria, il datore di lavoro 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 e dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

Nella pubblica amministrazione, invece, per datore di lavoro si intende “il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa”.

In caso di omessa individuazione o di individuazione non conforme ai criteri appena enunciati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo.

Per quanto concerne l'individuazione in concreto della figura del datore di lavoro nelle aziende, il legislatore ha fatto ricorso alla tecnica legislativa cosiddetta "definitoria" consistente nella esplicitazione delle caratteristiche funzionali a cui devono corrispondere determinati soggetti in quanto destinatari di obblighi giuridici.

In tale modo l'individuazione del datore di lavoro, così come dei dirigenti, non viene lasciata al libero arbitrio ma deve essere effettuata rispettando alla lettera quanto stabilito nella definizione medesima.

I DIRIGENTI

I dirigenti, sono destinatari "iure proprio" degli stessi obblighi del datore di lavoro, con esclusione dei due obblighi relativi al DVR - Documento di Valutazione dei Rischi - e alla nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Infatti, anche questi ultimi, alla stregua della definizione per loro coniata dalla norma, devono essere individuati nell'ambito della prima linea dei collaboratori sottordinati al datore di lavoro e sovraordinati rispetto a tutti gli altri lavoratori, ciascuno secondo le attribuzioni e competenze anche settoriali.

Il 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".

In altri termini, il dirigente può essere definito come "il soggetto preposto ad un intero settore di attività, con autonomia e discrezionalità decisionale". Tale "autonomia" e "discrezionalità" sono, però, per lo più riferite ad uno specifico settore dell'attività dell'impresa o dell'ente.

OBBLIGHI DELL DATORE DI LAVORO E DEI DIRIGENTI

Gli obblighi, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, dei datori di lavoro e dei dirigenti sono quelli riepilogati nella tabella proposta.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEI DIRIGENTI

1. **nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;**
2. **designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;**
3. **nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;**
4. **fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;**

CONTINUA

5. prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
6. richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
7. inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- 7-bis. nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
8. adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
9. informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
10. adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37;
11. astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
12. consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

CONTINUA

13. consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati e alle informazioni relativi agli infortuni sul lavoro. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
14. elaborare il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), anche su supporto informatico e, su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per l'espletamento della loro funzione, consegnargliene tempestivamente una copia. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
15. prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
16. comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il suo tramite, al sistema informatico nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
17. consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'art. 50;

CONTINUA

18. adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
19. nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
20. nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica;
21. aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
22. comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori i già eletti o designati;
23. vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

FINE TABELLA

LA DELEGA DELLE FUNZIONI

I limiti della delega

Il D.Lgs. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro non può delegare gli obblighi riguardanti la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del relativo documento, nonché la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

L'indelegabilità dei due obblighi suddetti, ovviamente, non comporta che il datore di lavoro debba adempiervi personalmente, infatti, una norma che pretendesse ciò stravolgerebbe completamente la libertà d'impresa e, comunque, dovrebbe contemporaneamente imporre al datore di lavoro obblighi di natura formale finalizzati all'acquisizione di capacità tecniche specifiche inerenti quegli obblighi. Pertanto, la conseguenza del suddetto divieto di delega si traduce nella mera imposizione al datore di lavoro di adempiere ai due obblighi non per il tramite di una delega di funzioni, bensì per il tramite del potere direttivo ovverosia, con sue personali disposizioni impartite a suoi collaboratori tecnici o a consulenti esterni specializzati.

Ciò vale, principalmente, con riferimento alla valutazione dei rischi.

Ovviamente rimane in capo al datore di lavoro l'obbligo di vigilare che il tecnico o i tecnici incaricati abbiano effettivamente attuato l'adempimento in maniera completa e secondo i criteri formali stabiliti dalla legge (obbligo di vigilanza).

Rimane a carico dei tecnici incaricati, come è giuridicamente logico che sia, la responsabilità della correttezza e qualità professionale del lavoro da essi svolto in adempimento degli obblighi. Laddove il datore di lavoro avesse potuto delegare gli obblighi suddetti, le disposizioni e la vigilanza sui tecnici sarebbe stata effettuata ovviamente dal dirigente delegato mentre al datore di lavoro sarebbe rimasta la sola vigilanza sull'adempimento da parte del dirigente delegato.

I requisiti della delega

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa per tutti gli altri obblighi, nel rispetto delle seguenti condizioni:

che essa risulti da atto scritto recante data certa;

che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura delle funzioni delegate;

che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo, nonché l'autonomia di spesa necessaria;

che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

LA VIGILANZA SUL DELEGATO

Con riferimento alla delega di funzioni, va messo in evidenza che il D.Lgs. 81/2008 ha il merito di aver, per la prima volta, introdotto tale istituto nel nostro ordinamento, recependo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali ormai consolidati in materia.

Inoltre, il D.Lgs. 106/2009 ha stabilito che il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni presenti nella prima delega.

Il soggetto al quale sia stata conferita tale delega non può però a sua volta, delegare le funzioni a lui delegate. Dunque, nel regolamentare questo nuovo istituto della "sub-delega", il legislatore ha previsto un irrazionale limite al suo effettivo utilizzo.

La ratio di tale scelta legislativa è quella di evitare che si verifichi il fenomeno delle cosiddette "deleghe a cascata".

I PREPOSTI

Il 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) del D.Lgs. 81/2008).

In concreto i preposti sono quei soggetti a cui vengono affidati compiti di sorveglianza e di controllo sul comportamento dei lavoratori, come i capi-squadra, i capi-reparto, i capi-cantiere, ecc. Tra i compiti più importanti del preposto ci sono quelli di “sovrintendere e vigilare sull’osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge”.

Al riguardo si precisa che con il termine «sovrintendere», secondo la definizione consolidata in giurisprudenza e dottrina, si intende lo «svolgimento di un’attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti, per garantire che esso si svolga nelle regole di sicurezza».

Si dice, infatti, che i preposti siano l’«occhio» del datore di lavoro sul posto di lavoro.

Il compito del preposto non è, tuttavia, quello di sorvegliare «a vista» e «ininterrottamente da vicino» il lavoratore, bensì quello di assicurarsi personalmente che questi esegua le disposizioni di sicurezza impartite e utilizzi gli strumenti di protezione prescritti.

Le modalità con le quali il preposto esercita la propria funzione di vigilanza sono state già trattate precedentemente nella parte dedicata alle misure di prevenzione, essendo la vigilanza, per l’appunto, una misura che consente di prevenire le conseguenze di comportamenti non appropriati e, quindi, non sicuri da parte dei lavoratori durante lo svolgimento della propria mansione.

Gli altri obblighi del preposto espressamente previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 81/2008, sono:

- I. verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- II. richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- III. informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- IV. astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- V. frequentare appositi corsi di formazione, secondo quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Il D.Lgs. 81/2008 ha ridotto drasticamente le fattispecie contravvenzionali poste a carico dei preposti, rendendole direttamente proporzionali a quelle che sono le loro effettive competenze e correlate responsabilità.

I LAVORATORI

Le norme di prevenzione rivolte a garantire ai lavoratori il “diritto alla sicurezza” impongono anche a loro stessi precisi obblighi per quanto attiene alla tutela dell’integrità fisica e della salute.

In relazione anche a tale aspetto, l’art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 (Art. 20 - Obblighi dei lavoratori) prevede espressamente 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 devono in particolare:

- I. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- II. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- III. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- IV. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- V. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell’ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente;
- VI. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- VII. 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;
- VIII. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- IX. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

I COMMITTENTI

Sui committenti gravano obblighi giuridici relativi alla tutela dei lavoratori di appalti, o di lavoratori autonomi, i quali compiano opere o servizi all'interno dell'azienda del medesimo committente, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo.

Il primo obbligo consiste nella verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi, in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da dedurre in contratto.

Tale verifica viene effettuata mediante acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato e acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale.

Un altro obbligo che l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 (Art. 26 – Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione) pone in capo al committente è quello di informare dettagliatamente appaltatori e subappaltatori e lavoratori autonomi riguardo ai rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro in cui sono destinati a operare tali soggetti e alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Di particolare rilievo sono gli obblighi previsti dal secondo comma dell'art. 26, il quale prevede che i datori di lavoro, compresi i subappaltatori, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e coordinare gli interventi volti a proteggere e prevenire i rischi cui sono esposti i lavoratori. Questa coordinazione deve essere volta a eliminare anche i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera attraverso l'informazione reciproca.

IL DUVRI

DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DA INTERFERENZE

A completamento degli obblighi relativi alla gestione della sicurezza negli appalti di lavori, servizi e forniture, vi è la redazione del DUVRI a carico del datore di lavoro committente.

Tale documento, che deve contenere la valutazione sui rischi da interferenze e le relative misure di prevenzione e protezione, va allegato al contratto di appalto o d'opera e deve essere aggiornato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

L'obbligo di elaborazione del DUVRI non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'Allegato XI del D.Lgs. 81/2008.

È bene precisare che il DUVRI riguarda soltanto «i rischi da interferenze» e non i «rischi specifici propri» delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

I PROGETTISTI – I FABBRICANTI – I FORNITORI – GLI INSTALLATORI

Nell'ottica di una prevenzione integrata, la legislazione speciale in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro attribuisce debiti di prevenzione anche a carico di soggetti esterni all'organizzazione aziendale, quali progettisti, fabbricanti, costruttori, installatori e manutentori, produttori, commercianti e venditori, noleggiatori e concedenti in uso.

La ratio è quella di estendere il debito di sicurezza «a monte», ossia già alle fasi di progettazione, costruzione e fornitura di macchinari e attrezzature da utilizzare nell'ambiente di lavoro, nell'ottica che anche queste fasi hanno un'incidenza sulla globale sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Nello specifico, l'art. 22 del D.Lgs. 81/2008 “Obblighi dei progettisti”, prevede espressamente che «i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia».

L'art. 23 del D.Lgs. 81/2008 “Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori” statuisce che «sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione».

L'art. 24 del D.Lgs. 81/2008 “Obblighi degli installatori”, dispone che «gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti».

A fronte di tali previsioni il datore di lavoro ha il diritto di richiedere esplicitamente ai fornitori la corrispondenza dei prodotti ai requisiti richiesti, la relativa documentazione e le istruzioni d'uso.

Ciò anche in virtù del fatto che, secondo l'orientamento consolidato in dottrina e in giurisprudenza, il divieto di costruire macchine non conformi alle prescrizioni di sicurezza non preclude una distinta responsabilità del datore di lavoro-acquirente per l'impiego delle stesse, la cui regolarità deve essere verificata prima del loro effettivo utilizzo.

Questo significa che in caso di infortunio verificatosi a causa di una macchina priva di dispositivi di sicurezza, il costruttore-venditore e il datore di lavoro-acquirente saranno entrambi i responsabili, a titolo di concorso di colpa, del reato di lesioni o omicidio.

2 (p.IV[^]) I SOGGETTI BENEFICIARI DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA

I LAVORATORI

Ai sensi dell'art. 2, comma 1°, lett. a) del D.Lgs. 81/2008, il lavoratore viene definito come qualunque “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”.

Questa definizione del lavoratore si pone in linea con quella di cui alla direttiva 89/391 CEE, che viene a ricomprendere, e quindi a tutelare, qualsiasi persona impiegata dal datore di lavoro.

In passato invece la normativa previgente limitava l'applicazione delle norme infortunistiche e di igiene del lavoro ai lavoratori subordinati in senso stretto, ossia coloro che prestavano il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze di un datore di lavoro, e ai lavoratori ad essi equiparati, a norma di legge.

Pertanto, per quanto concerne i beneficiari della normativa antinfortunistica, il D.Lgs. 81/2008 ha regolamentato espressamente accanto ai lavoratori subordinati anche gli utenti di stage aziendali, gli allievi che fanno uso di laboratori, macchine, apparecchiature, ecc, i volontari, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori distaccati, i collaboratori a progetto, i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a domicilio, i telelavoratori.

3 (p.IV^) IL SISTEMA SANZIONATORIO

NEL SISTEMA PENALE, LE SANZIONI POSSONO ESSERE DI DUE TIPI:

1. **CONTRAVVENZIONI** : che identificano i reati di pericolo;
2. **DELITTI** : che identificano i reati di danno.

LE CONTRAVVENZIONI

Il diritto penale del lavoro, al quale è collegato il Testo Unico della Sicurezza, si caratterizza per essere “diritto penale minimo”, in quanto il legislatore ha optato per la costruzione di un apparato fondato su sanzioni penali, repressive e preventive, di tipo contravvenzionale, individuabili nell’arresto e nell’ammenda.

L’arresto, è una sanzione detentiva e consiste nella privazione della libertà personale per un periodo limitato di tempo, predeterminato dal legislatore per la durata minima e massima; l’ammenda, è invece una sanzione pecuniaria che consiste nel pagamento di una somma di denaro predeterminata, anche in questo caso, per il limite minimo e per quello massimo, dal legislatore.

Nella pratica è ormai socialmente diffusa la concezione che alla repressione dei reati e, quindi, all’individuazione e punizione dei responsabili, è da preferire la prevenzione dei reati stessi. La stessa magistratura, in questo ambito, è largamente orientata da molti anni verso un parziale uso della macchina giudiziaria in chiave preventiva.

Anche il legislatore sembra seguire questo orientamento, che è stato tradotto in norma con l'emanazione del D.Lgs. 19 dicembre 1994 n. 758 (Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro).

In forza di tale decreto, gli organi di vigilanza, qualora venga da essi rilevata la presenza di reati penali di tipo contravvenzionale, commessi con la violazione della normativa di prevenzione infortuni e di tutela della salute, allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata impartiscono al contravventore un'apposita **prescrizione**, fissando per la regolarizzazione un termine ritenuto tecnicamente necessario.

Tale istituto giuridico, che si chiama “prescrizione”, permette di sospendere l'azione giudiziaria attivando un meccanismo di stimolo alla eliminazione delle violazioni alla normativa di sicurezza e quindi un meccanismo di prevenzione.

Il contravventore che attui la prescrizione impartitagli viene poi ammesso al pagamento di un quarto del massimo della pena edittale, ossia, dell'ammenda prevista per quel reato.

Solo nell'ipotesi in cui il contravventore non voglia adempiere, verrà riattivata l'azione giudiziaria in tutti i suoi passaggi tipici (indagini preliminari, proscioglimento o rinvio a giudizio, dibattimento, assoluzione o condanna).

Come si vede, da un lato, con la previsione di reati di pericolo (le contravvenzioni), in aggiunta ai reati di danno (delitti di lesioni personali colpose o di omicidio colposo commessi con violazione della normativa antinfortunistica o di igiene), dall'altro, con l'istituto della prescrizione, il legislatore ha orientato la repressione dei reati, in questa materia, verso interessanti e condivisibili prospettive di prevenzione che prevedono la seguente sequenza procedurale:

- I. in prima fase l'accertamento del pericolo (contravvenzione);
- II. in seconda fase la prescrizione per l'eliminazione del pericolo e quindi l'eliminazione del pericolo e il pagamento di una multa in sede amministrativa.

I DELITTI

Quando il reato non si ferma all'aver posto in essere un pericolo ma si traduce in un infortunio sul lavoro o in una malattia professionale, ossia in un “danno da lavoro”, allora non si parla più di una contravvenzione bensì dei delitti di lesioni personali colpose o di omicidio colposo, commessi con violazione della normativa antinfortunistica o d'igiene.

Detto in altri termini, questi delitti vengono commessi quando l'infortunio o la malattia professionale sono connessi alle violazioni contravvenzionali poc'anzi descritte.

Ovviamente è sempre importante ricordare che quando avvengono infortuni sul lavoro o vengono contratte malattie professionali, i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti, vengono giudicati ed eventualmente condannati per non aver impedito che l'infortunio avvenisse.