



Gli attori della sicurezza sul lavoro: competenze, adempimenti e responsabilità penali

SOMMARIO

3.1 Il datore di lavoro e i relativi obblighi. - 3.2 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente. - 3.3 I dirigenti e i preposti. - 3.4 Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e gli Addetti del SPP (ASPP). - 3.5 Il medico competente (MC). - 3.6 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo. - 3.7 Gli addetti alle squadre d'intervento (prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori e primo soccorso). - 3.8 I lavoratori e soggetti equiparati. - 3.9 Segue: Gli obblighi dei lavoratori. - 3.10 Segue: Il diritto all'allontanamento, il pericolo grave ed immediato ed il diritto di resistenza dei lavoratori. - 3.11 I progettisti e i fabbricanti (o costruttori). - 3.12 I fabbricanti, i fornitori e gli installatori. - 3.13 I lavoratori autonomi. - 3.14 I componenti dell'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i soci delle società semplici operanti nel campo agricolo.

3.1 Il datore di lavoro e i relativi obblighi

Il datore di lavoro **nel settore privato** 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» (D.Lgs. 81/2008, art. 2, comma 1, lett. b)). **Nozione di datore di lavoro**

Questa definizione comporta una distribuzione dell'area datoriale nel settore privato su tre livelli:

- 1) il titolare del rapporto di lavoro (legale rappresentante dell'impresa);
- 2) il responsabile dell'impresa (carica che varia in funzione del tipo e della organizzazione aziendale);
- 3) il responsabile dall'unità produttiva (o dello stabilimento).

Il datore di lavoro **nelle pubbliche amministrazioni** (di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001) è invece definito nello stesso D.Lgs. 81/2008 come «il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente **autonomia gestionale**, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo».

L'individuazione del soggetto datore di lavoro nelle PA. non è però cosa facile, a causa, da un lato, della frammentazione delle funzioni fra i vari organi ed uffici e, dall'altro, della carenza di capacità di spesa nei soggetti del settore pubblico (salvo che nei direttori generali e nei dirigenti superiori), che non consente di trasporre i requisiti dei poteri di decisione e di spesa, individuati nel settore privato.

In dottrina prevale la tesi che alla locuzione «*autonomia gestionale*» debba attribuirsi il potere decisionale accompagnato dal potere di spesa nel settore sicurezza e prevenzione (STOLFA-PADULA); occorre però considerare che i dirigenti periferici non hanno in assegnazione in bilancio fondi necessari, né è stato attuato il riordino del pubblico impiego.

Un contributo alla definizione di datore di lavoro pubblico, è stato dato, nel 2002, dalla terza sezione penale della Cassazione, che ha affermato che «in materia di legislazione antinfortunistica, l'individuazione del soggetto responsabile in quanto «datore di lavoro» deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle *funzioni in concreto esercitate*, che prevalgono rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale)».

Posizione di garanzia

Il datore di lavoro è quindi il *primo garante dell'obbligo di sicurezza* e tale funzione consiste nel dovere di *neutralizzare i pericoli* derivanti dall'esercizio della propria attività, che comporta *rischi per i lavoratori*, soggetti inidonei ad autoprotettersi, in quanto privi del potere di incidere sulla organizzazione dell'attività medesima (BELLAGAMBA-CARITI).

L'obbligo di garanzia del datore di lavoro scaturisce da principi costituzionali quali: *dovere di solidarietà* (art. 2 Cost.), *diritto alla integrità psico-fisica del lavoratore* (art. 32 Cost.) e *tutela della sicurezza, della libertà e dignità umana* (rispetto all'esercizio dell'iniziativa economica privata ex art. 41 Cost.).

La lettura di queste norme generali deve essere congiunta a quella dell'art. 2087 c.c. sull'obbligo di protezione dell'integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori, che trova *una prima specificazione* nell'obbligo a carico del datore di lavoro (ma anche di dirigenti e preposti, sia pur nell'ambito delle relative attribuzioni e competenze) di attuare le misure di sicurezza previste dal D.Lgs. 81/2008, secondo cui: i datori di lavoro, i dirigenti ed i preposti che esercitano, dirigono o sovrintendono a *tutte le attività* cui sono addetti lavoratori subordinati (o ad essi equiparati) devono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, attuare le misure di sicurezza previste dal decreto. Essi devono altresì rendere edotti i lavoratori dei *rischi specifici* cui sono esposti e *portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione*; devono disporre ed esigere che i singoli *lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione*.

Questa posizione di garante dell'igiene e sicurezza sul lavoro impone al datore di lavoro: **Doveri fondamentali del datore di lavoro**

1) il **dovere di prevenzione tecnica ed organizzativa**, cioè l'obbligo di fornire al lavoratore macchine, utensili di lavoro privi di pericolo, alla luce della migliore ricerca tecnologica, unito al dovere di controllo sulle apparecchiature stesse;

2) il **dovere di adeguata prevenzione informativa e formativa**, che si estrinseca nei doveri di:

- rendere edotti i lavoratori dei pericoli che possono scaturire dall'uso scorretto delle macchine o degli strumenti di lavoro;
- di far loro presente che, per evitare gli infortuni, non esistono accorgimenti alternativi a quelli indicati di volta in volta e che quelli eventualmente ipotizzati devono essere approvati, prima di essere messi in opera, dal datore di lavoro o dalla struttura da lui delegata.

Le sanzioni penali per le violazioni degli obblighi di informazione e di formazione sono previste dal D.Lgs. 81/2008, all'art. 55, comma 5, lett. c), così come modificato dal D.Lgs. 106/2009, e consistono con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

L'inadempimento dei menzionati obblighi comporta a carico del datore di lavoro, oltre che una *responsabilità penale*, anche una *responsabilità civile di natura contrattuale*, in quanto viola il principio generale contenuto nell'art. 2087 c.c. di organizzare e regolare le condizioni del lavoro subordinato al fine di assicurare la tutela dell'integrità fisica del lavoratore;

3) il **dovere di pretendere che i lavoratori acquisiscano la «moderna» forma mentis antinfortunistica**, cioè la consapevolezza di dover rispettare le norme antinfortunistiche, sia nell'interesse della salvaguardia della propria salute che nel più ampio interesse della collettività;

4) il **dovere, infine, di controllare e vigilare** anche attraverso i propri collaboratori *che le norme antinfortunistiche vengano scrupolosamente osservate*. Il dovere di informazione si accompagna, quindi, al dovere di vigilanza del datore di lavoro e dei suoi collaboratori, affinché lo scopo dell'informazione stessa sia raggiunto. **Obbligo di vigilanza**

Da ultimo occorre evidenziare come l'obbligo di garanzia del datore di lavoro debba intendersi *esteso*, oltre che ai propri lavoratori, anche *alle persone estranee che possano trovarsi a transitare nel luogo di lavoro*; ciò in forza del principio per cui, da un lato, il rischio ambientale deve essere coperto da chi organizza il lavoro, dall'altro, chiunque possa incorrere in pericolo deve essere adeguatamente protetto.

Più in particolare, il D.Lgs. 81/2008, pone alcuni obblighi a carico esclusivo del datore di lavoro, altri invece sono condivisi con i dirigenti. **Obblighi esclusivi del datore di lavoro**

È un obbligo a **carico del datore di lavoro** quello di **fornire informazioni** al Servizio Prevenzione e Protezione ed al medico competente circa (art. 18, comma 2):

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati relativi agli infortuni sul lavoro comportanti un'assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso quello dell'evento e le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni (art. 18 del D.Lgs. 81/2008 comma 1, lett. r)), oltre ai dati relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Sono ancora di **esclusiva pertinenza del datore di lavoro perché non delegabili** gli obblighi di effettuare:

- 1) *la valutazione di tutti i rischi* per la sicurezza e la salute dei lavoratori e la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (art. 17, comma 1, lett. a));
- 2) *la designazione del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, interno o esterno all'azienda (RSPP) (art. 17, comma 1, lett. b)).

3.2 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Sono **obblighi «del datore di lavoro e del dirigente»** quelli previsti all'**art. 18**, comma 1 del D.Lgs. 81/2008, che dispone che «*il datore di lavoro che esercita le attività di cui all'art. 3*» (che opera cioè nel campo di applicazione del D.Lgs. 81/2008) e «*dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite*», devono:

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

- e) **prendere le misure appropriate** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) **richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti**, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla **visita medica** entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e **richiedere** al medico competente **l'osservanza** degli obblighi previsti a suo carico;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria obbligatoria di cui all'art. 41, **comunicare tempestivamente al medico competente** la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) **adottare le misure per il controllo** delle situazioni di rischio **in caso di emergenza** e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) **informare il più presto possibile i lavoratori** esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) **adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento** nei confronti dei **lavoratori** di cui agli artt. 36 e 37 D.Lgs. 81/2008;
- m) **astenersi**, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, **dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività** in una situazione di lavoro in cui persiste un **pericolo grave e immediato**;
- n) **consentire ai lavoratori di verificare**, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, **l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute**;
- o) **consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, **copia del documento di valutazione dei rischi** (art. 17, comma 1, lettera a)), anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r)). Il documento deve essere consultato esclusivamente in azienda;
- p) **elaborare il documento unico di valutazione dei rischi** (il cd. **DUVRI**) di cui all'art. 26, comma 3, anche su supporto informatico, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; anche in questo caso il documento deve essere consultato esclusivamente in azienda. La predisposizione del documento di valu-

tazione dei rischi da interferenza tra le attività del committente e delle imprese esecutrici *non è necessaria per i lavori intellettuali, le mere forniture di merci e i lavori di breve durata* (sempre che non comportino rischi particolari per la salute e sicurezza dei lavoratori). In pratica, dopo tale precisazione, fornita dal decreto correttivo, il DUVRI dovrà essere predisposto nei soli casi in cui il rischio delle lavorazioni che interferiscono tra loro richieda specifiche misure di tutela e non, invece, in assenza di un reale rischio da interferenza;

- q) prendere appropriati provvedimenti per **evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione** o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) **comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA**, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, *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 ordinaria *denuncia* prevista dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 53 D.P.R. 1124/1965). L'obbligo relativo alla comunicazione a fini *statistici* dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di attuazione previsto dal D.Lgs. 81/2008 (art. 8, comma 4). L'entrata in vigore della disposizione fissata dal D.L. 97/2008, conv. in L. 129/2008, al 1° gennaio 2009, è stata *differita al 16 maggio 2009* dal D.L. 207/2008, conv. in L. 14/2009;
- s) **consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** «nelle ipotesi di cui all'art. 50» D.Lgs. 81/2008, cioè la valutazione di rischi, la individuazione, realizzazione, programmazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva, la designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro, del medico competente, all'organizzazione della formazione;
- t) **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 D.Lgs. 81/2008. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) 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;

- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, **convocare la riunione periodica** di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/2008;
- z) **aggiornare le misure di prevenzione** in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) **comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA**, nonché per loro 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 tale obbligo riguarda solo i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) **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**.

Con l'intervento del D.Lgs. 106/2009, si è precisato l'**obbligo di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti** che sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi generali in capo a tutti i soggetti della sicurezza (artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25), ferma restando l'esclusiva responsabilità degli stessi qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente ad essi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti (art. 18, comma 3bis).

3.3 I dirigenti e i preposti

Una novità introdotta dal D.Lgs. 81/2008 è **la condivisione fra il datore di lavoro ed i dirigenti del corposo elenco di obblighi di cui all'art. 18, comma 1**, non per nulla molti giuristi hanno finora definito **il dirigente** come l'*alter ego* del datore di lavoro (PADULA, TACCONI, MORRO-NE), espressione che ha il pregio di rendere sinteticamente l'idea del ruolo che questi svolge nell'impresa.

Nozione di dirigente

Il D.Lgs. 81/2008 definisce **il dirigente** come «la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro **organizzando l'attività lavorativa e vigilando** su di essa» (art. 2, comma 1, lett. d)). La nuova norma ha meglio specificato compiti e responsabilità di questa figura rispetto al previgente D.Lgs 626/1994 che, all'art. 4, «Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto», accomunava questi soggetti, salvo poi formalmente disporre, ai singoli comma, al solo datore di lavoro, l'obbligo di valu-

tare i rischi, elaborare il relativo documento, designare il RSPP, nominare il medico competente etc.

Nozione di preposto Con riferimento agli **altri soggetti responsabili**, 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). Il preposto ha **obblighi e responsabilità minori del datore di lavoro e del dirigente**, non dovendo occuparsi di compiti organizzativi, né di predisposizione delle misure preventive.

Obblighi del preposto Mentre il previgente dettato normativo del D.Lgs. 626/1994 trattava unitariamente, nell'art. 4, gli «Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto», il legislatore del 2008 ha meglio evidenziato i compiti specifici di questa figura, dedicandogli nel D.Lgs. 81/2008 un apposito articolo «*Obblighi del preposto*» (art. 19) e disponendo che questi soggetti, secondo le loro attribuzioni e competenze, debbano:

a) **sovrintendere e vigilare** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, **in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti**.

In tal senso, la Suprema Corte richiama ad un severo esercizio del compito di vigilanza: «Quando le misure antinfortunistiche non siano osservate dai lavoratori, il capo reparto (intendendosi con questi, più in generale la figura del *preposto*), non può limitarsi a *benevoli richiami*, ma deve prontamente informare il datore di lavoro o il dirigente legittimato ad applicare ai dipendenti *riottosi richiami formali* o sanzioni disciplinari» (Cass., pen. sez. IV, 13-7-1990, n. 10272);

- b) verificare affinché **soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) **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 e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) **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;
- e) **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 ed immediato**;

- f) **segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente** sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) **frequentare appositi corsi di formazione.** Una delle novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008 è infatti la previsione di appositi corsi di formazione per i preposti (art. 37, co. 7).

Le definizioni di dirigente e preposto sono state date per la prima volta nel 2008 dal D.Lgs. 81/2008. La previgente legislazione era infatti in tal senso carente, tanto che nel 2005 la Cassazione penale (sez. III, sent. 15 aprile 2005, n. 14017), riscontrando che una compiuta definizione del dirigente e del preposto non era fornita né dal D.P.R. 547/1955, né dal D.Lgs. 626/1994 che si limitavano a qualificarli quali «soggetti destinatari degli obblighi di legge», nella motivazione, provvedeva ad individuare gli elementi distintivi delle due figure, al fine di delimitare il confine di attribuzioni e responsabilità penali.

Nel definire queste figure, la Suprema Corte ricordava **il principio di effettività della qualifica** inoltre che, secondo il *principio di effettività*, questa configurazione dei soggetti obbligati alla prevenzione e la relativa delimitazione delle responsabilità che gli sono connesse, devono essere correlate alle **funzioni da loro concretamente svolte**, piuttosto che alle loro qualità formali (P. SOPRANI).

Il D.Lgs. 81/2008 traspone in legge quanto finora assunto dalla giurisprudenza, disponendo all'**art. 299 «Esercizio di fatto di poteri direttivi»**: 1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) (cioè *datore di lavoro, dirigente e preposto*) gravano altresì su colui il quale, **pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici** riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

3.4 Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e gli Addetti del SPP (ASPP)

Il D.Lgs. 81/2008 definisce il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** come la **Nozione di RSPP** «persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per *coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi*», cioè 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.

Il RSPP può essere l'**unico componente** del Servizio di Prevenzione e Protezione od essere coadiuvato, secondo le esigenze specifiche dell'impresa, da uno o più **addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)**, persone in possesso di capacità e requisiti professionali fissati all'art. 32 del D.Lgs. 81/2008, facenti parte del Servizio.

In particolare, il ruolo di **RSPP**, può essere:

Svolgimento dei compiti del SPP da parte del datore di lavoro 1) svolto dallo stesso **datore di lavoro**, se l'impresa occupa: fino a 30 lavoratori per le aziende *artigiane o industriali*; fino a 30 lavoratori per le aziende *agricole o zootecniche*; fino a 20 lavoratori per le aziende della *pesca*; per *tutte le altre tipologie*, ad esclusione di quelle con rischi elevati, fino a 200 lavoratori (allegato II D.Lgs. 81/2008). Sono comunque da *escludere* i casi di *aziende a rischio* previste dall'art. 31, comma 6, D.Lgs. 81/2008.

In tal caso, il datore di lavoro può ricoprire l'incarico di RSPP previa frequentazione di un idoneo *corso di formazione* in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro della durata variabile da 16 a 48 ore con obbligo di aggiornamento periodico, previa comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Con l'intervento del D.Lgs. 106/2009, ad esclusione dei summenzionati *casì di aziende a rischio*, si è riconosciuta la possibilità, nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, che il datore di lavoro svolga direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di RSPP a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Anche in questa ipotesi vi è l'obbligo del datore di sottoporsi a programmi di formazione;

Organizzazione del SPP e obbligo di SPP interno 2) assegnato ad uno o più **lavoratori**, nominati dal datore di lavoro ed in possesso delle capacità e dei *requisiti professionali* specificati all'art. 32 del D.Lgs. 81/2008. Per le seguenti attività, l'organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione *all'interno dell'impresa* è *obbligatoria*:

- aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 334/1999 («Attuazione della direttiva 96/82/CE relativa al controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose»);
- centrali termoelettriche;
- impianti, laboratori nucleari, installazioni di deposito o di smaltimento di rifiuti radioattivi di cui agli artt. 7, 28, 33 del D.Lgs. 230/1995 («Attuazione delle direttive Euratom 80/836, 84/467, 84/466, 89/618, 90/641 e 92/3 in materia di radiazioni ionizzanti»);

- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, munizioni e polveri;
- aziende industriali con oltre 200 lavoratori, industrie estrattive con oltre 50 lavoratori, strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori;

3) affidato ad un **soggetto esterno all'azienda** in possesso delle capacità e dei requisiti professionali specificati all'art. 32 del D.Lgs. 81/2008.

Il **D.Lgs. 81/2008** definisce, all'art. 32, quali **capacità e requisiti professionali** debbano possedere gli addetti ed i responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione, sia interni che esterni, recependo pressoché integralmente la previgente disciplina del **D.Lgs. 23 giugno 2003, n. 195**, che aveva introdotto nel D.Lgs. 626/1994 l'art. 8bis, riportante i *requisiti tecnico-professionali minimi richiesti* ai RSPP e agli ASPP. Requisiti degli ASPP e del RSPP

In particolare è necessario possedere per lo svolgimento delle funzioni di **ASPP** almeno il *diploma di scuola media superiore*, nonché un attestato di frequenza di *specifici corsi di formazione* adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative che vi vengono svolte.

Per lo svolgimento della funzione di **RSPP**, è inoltre necessario conseguire 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 secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell' 8 ottobre 2004 (art. 28, comma 1, del D.Lgs. 81/2008), di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

È importante sottolineare come il RSPP (unitamente agli ASPP) mantenga una *«funzione essenzialmente consultiva e propositiva»*, con i compiti delineati dall'art. 33 del D.Lgs. 81/2008. In particolare spettano al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi professionali i compiti di: Compiti del SPP

- a) **individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le 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) **elaborare**, per quanto di competenza, **le misure preventive e protettive** (art. 28, comma 2, D.Lgs. 81/2008), e i **sistemi di controllo** delle misure stesse;
- c) **elaborare le procedure di sicurezza** per le varie attività aziendali;
- d) **proporre i programmi di informazione e formazione** dei lavoratori;

- e) **partecipare alle consultazioni** in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e **alla riunione periodica** prevista all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008;
- f) **fornire ai lavoratori l'informazione** prevista all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008.

Informazioni da fornire al RSPP

Affinché il RSPP attui i compiti relativi alla valutazione dei rischi e alle misure per la sicurezza degli ambienti di lavoro, necessita, ovviamente, della **collaborazione del**

datore di lavoro che dovrà trasmettergli tutte le *informazioni* possibili in merito (art. 18, comma 2, D.Lgs. 81/2008) quali:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati relativi agli infortuni sul lavoro comportanti un'assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso quello dell'evento e le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; (art. 18 del D.Lgs. 81/2008, comma 1, lettera r)), oltre ai dati relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Il datore di lavoro o i dirigenti dovranno trasmettere gli stessi dati anche al medico competente.

Responsabilità penali

Nonostante la centralità del ruolo ricoperto, il RSPP non rientra tra i soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza: la sua condotta, pertanto, non è direttamente sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e la collaborazione del datore di lavoro non determina la condivisione anche delle relative responsabilità. La titolarità degli obblighi fondamentali in materia di sicurezza e salute sul lavoro resta, infatti, in capo al datore di lavoro, che è tenuto ad avvalersi della collaborazione del RSPP, ma può sempre discostarsi dalle sue indicazioni.

L'ASPP riveste un ruolo di *collaboratore del RSPP* e perciò si trova in una posizione a questi analoga.

Per entrambi i soggetti l'*esonero da responsabilità penale* riguarda però esclusivamente i reati prevenzionali, stante la mancata ascrivibilità nei loro confronti di una colpa specifica, ma non i delitti colposi contro la persona (omicidio e lesioni), verificatisi sui luoghi di lavoro a danno di terzi.

Si è in proposito affermato che «quando è provato il rapporto causale tra condotta negligente, imprudente o imperita e l'evento dannoso, l'incriminazione (del RSPP e) degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione appare incontestabile, altrimenti si creerebbe di fatto una specie di immunità, in contrasto con i canoni fondamentali del diritto penale» (PADULA).

In tema di rapporti tra datore di lavoro e Servizio di Prevenzione e Protezione, sostiene GUARINIELLO, a commento della sentenza della Cassazione penale sez. IV, 22 gennaio 2001, che, se il responsabile del servizio, non assolve, od assolve inadeguatamente un proprio compito, può essere chiamato a rispondere dell'omicidio colposo o della lesione colposa che dovesse conseguire all'infortunio sul lavoro od alla malattia professionale conseguente alla propria condotta inottemperante. Aggiunge GUARINIELLO, che — stante il principio di effettività con cui s'identifica il soggetto penalmente responsabile in tema di sicurezza sul lavoro — qualora in concreto l'RSPP riceva ad accetti, oltre i propri incarichi consultivi, anche degli incarichi di natura operativa, potrà rispondere a doppio titolo, in caso di inadempimento degli incarichi di fatto posseduti.

Un altro caso in cui l'RSPP può essere chiamato a rispondere di eventuali eventi lesivi verificatisi in azienda, è quello della *cooperazione colposa* con il datore lavoro (art. 113 c.p.), mediante comportamento omissivo del RSSP, in caso di infortunio sul lavoro.

Secondo questo meccanismo, a seguito di *infortuni sul lavoro causati dalla omessa o insufficiente predisposizione di mezzi di prevenzione e protezione in presenza di rischi derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa*, non individuati dal SPP, si può attribuire a carico dei componenti del servizio un profilo di *colpa specifica*, qualora si dimostrasse in concreto la sussistenza dell'elemento soggettivo colposo con riferimento all'evento lesivo verificatosi.

Art. 113 c.p. — Cooperazione nel delitto colposo

1. Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso.
2. La pena è aumentata per chi ha determinato altri a cooperare nel delitto, quando concorrono le condizioni stabilite nell'articolo 111 e nei numeri 3 e 4 dell'articolo 112.

3.5 Il medico competente (MC)

La figura del *medico competente*, quale soggetto destinatario degli obblighi di sicurezza, non è nuova nel nostro ordinamento. Seppure denominato nei modi più vari, quali «medico di fabbrica», «medico autorizzato», «presidio sanitario», «medico del lavoro», ha sempre avuto un **ruolo primario** quale soggetto destinatario degli obblighi di sicurezza.

Nella nostra legislazione, il primo riferimento a questa figura si trova nell'art. 33 del D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, che prevede, limitatamente alle *lavorazioni industriali* che espongono i lavoratori all'azione di *sostanze tossiche o infettanti* o che comunque risultino *nocive*, la visita di un medico competente.

Successivamente, il D.Lgs. 626/1994, prescriveva, agli artt. 4, comma 4, lett. c) e 16, l'**obbligo della nomina** del medico competente nelle aziende esercitanti *lavorazioni «a rischio»*, tassativamente determinate dalla legge, per le quali fosse disposta la **sorveglianza sanitaria obbligatoria**.

Il D.Lgs. 81/2008 pone a carico del datore di lavoro e del dirigente la **nomina del medico competente per** **Obbligo di nomina del medico competente (MC)**

l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni che fornirà la Commissione consultiva prevista all'art. 6 dello stesso decreto legislativo. La sorveglianza sanitaria deve inoltre essere attivata su richiesta di un lavoratore nel caso il medico competente la ritenga correlata ai rischi lavorativi.

Sono lavorazioni «a rischio», per le quali è prescritta la sorveglianza sanitaria (e quindi la nomina del medico competente), tra l'altro, le attività che comportano *movimentazione manuale dei carichi, uso di videoterminali, esposizione all'amianto, al piombo, ad agenti cancerogeni mutageni, ad agenti chimici, ad agenti biologici, ad agenti fisici: il rumore, gli ultrasuoni, gli infrasuoni, le vibrazioni meccaniche, i campi elettromagnetici, le radiazioni ottiche, di origine artificiale, il microclima e le atmosfere iperbariche che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, come più dettagliatamente trattato nel testo ai rispettivi paragrafi.

Requisiti del MC

In occasione della nomina del medico competente, il datore di lavoro deve accertare che questi sia in possesso di uno dei seguenti **titoli o requisiti**, che consentono l'iscrizione nell'*elenco dei medici competenti* istituito presso il Ministero della salute:

- a) **specializzazione in medicina del lavoro** o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) **docenza in medicina del lavoro** o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- c) **autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277;**
- d) **specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale**. I medici in possesso di quest'ultimo titolo sono tenuti a frequentare appositi *percorsi formativi universitari* la cui definizione è stata demandata ad un successivo decreto del Ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il Ministero della salute. I soggetti che alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008 già svolgevano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore di detto decreto legislativo, sono abilitati a continuare a svolgere tali funzioni. A tal fine devono produrre alla Regione una attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

Con esclusivo riferimento al ruolo dei *sanitari delle Forze armate*, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di finanza, lo svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni è sufficiente per l'esercizio delle funzioni di medico competente (art. 38, comma 1, lett. d-bis).

Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è inoltre necessario partecipare al **programma di educazione continua in medicina** ai sensi del D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008.

I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70% del totale nella disciplina «medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro».

Il medico competente, che può anche avvalersi per accertamenti diagnostici della collaborazione di *medici specialisti* scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporterà gli oneri, **svolge la propria opera** in qualità di:

Posizione del MC

- a) **dipendente o collaboratore di una struttura esterna** pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
- b) **libero professionista**;
- c) **dipendente del datore di lavoro**.

In ogni caso il medico competente dovrà comunicare, mediante autocertificazione al datore di lavoro, il possesso dei titoli e requisiti richiesti entro sei mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008.

Fra le altre novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008, rilevano:

- l'indicazione per cui è l'attività del medico competente deve essere svolta *secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH)*;
- il *divieto*, per i medici dipendenti delle strutture pubbliche, se assegnati ad uffici che svolgono attività di vigilanza, *di prestare attività di medico competente*, a nessun titolo e in nessuna parte del territorio nazionale;
- la facoltà per il datore di lavoro di aziende con più unità produttive, o nei casi di gruppi d'impresе, o «qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità», di *nominare più medici competenti* individuando tra questi un *medico con funzioni di coordinamento*.

Le **funzioni** del medico competente previste dal D.Lgs. 81/2008 possono essere raggruppate in *tre categorie di compiti*: professionali, informativi e collaborativi.

Hanno **natura professionale** i seguenti compiti:

- 1) la **sorveglianza sanitaria dei dipendenti**, consistente nell'obbligo di effettuare gli *accertamenti sanitari preventivi e periodici* (art. 41, comma 2, lett. a) e b)) ed eventuali *visite mediche se richieste dal lavoratore* (art. 41, comma 2, lett. c)), qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali, oppure *in occasione di cambi di mansione* per verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica (art. 41, comma 2, lett. d)) o, infine, nei casi previsti dalla normativa vigente, *alla cessazione del rapporto di lavoro* (art. 41, comma 2, lett. e)) nonché, a seguito dell'intervento ex D.Lgs. 106/2009, in caso di *visita preventiva-preassuntiva* e di *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.

Accertamenti sanitari sui lavoratori

Nei compiti di natura professionale del medico competente vi è anche quello di esprimere **giudizi di idoneità alla mansione** specifica del lavoratore (art. 41, comma 6).

L'idoneità o *capacità di lavoro*, cioè l'attitudine a compiere un lavoro, viene distinta in idoneità generica e specifica, la prima è riferita a fattori fisiologici e non necessita di particolare preparazione, mentre la seconda si fonda sull'abilità, capacità ed esperienza del lavoratore.

Il giudizio del MC non sempre è assoluto (*idoneo o non idoneo*) ma può essere formulato per *gradi intermedi*:

- a) *idoneità alla mansione assegnata*;
- b) *idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni*;
- c) *inidoneità temporanea* (in questo caso devono essere precisati i limiti temporali di validità);
- d) *inidoneità permanente*.

I giudizi formulati dal MC devono essere **rilasciati per iscritto, copia a lavoratore e datore di lavoro**.

Il lavoratore ha la possibilità di *ricorrere* all'organo di vigilanza territorialmente competente *entro 30 giorni* dalla data di comunicazione dei giudizi espressi dal medico competente e trasmessi al datore di lavoro ed allo stesso lavoratore.

L'organo di vigilanza, dopo eventuali ulteriori accertamenti, dovrà *confermare, modificare o revocare* il giudizio espresso dal medico competente. L'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 prevede che il datore di lavoro dovrà attuare le misure indicate dal medico competente e, qualora le stesse prevedano un'**inidoneità** alla mansione specifica, adibirà il lavoratore, *ove possibile, ad un'altra mansione — equivalente o, in difetto, inferiore — compatibile con il suo stato di salute*. Il lavoratore in oggetto conserverà il trattamento corrispondente alle mansioni precedentemente svolte.

Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o *superiori* si applicheranno le disposizioni previste all'art. 2103 c.c. (*prestazione di lavoro*), per cui questi avrà diritto ad un trattamento corrispondente all'attività superiore svolta, e l'assegnazione diverrà definitiva dopo il periodo stabilito dai contratti collettivi (e comunque non superiore a tre mesi), fermo restando quanto previsto dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*).

Art. 52 D.Lgs. 165/2001 — Disciplina delle mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Il medico competente è *sanzionabile penalmente*, oltre che per i reati propri, a lui imputabili in virtù della specifica mansione ricoperta, anche *ex art. 590 c.p. per lesioni personali colpose* (con le eventuali aggravanti previste dall'art. 583 c.p.), ed *ex art. 589 c.p. per omicidio colposo* se dal proprio comportamento omissivo derivino rispettivamente una lesione personale o la morte del lavoratore.

In entrambi i reati, la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, è considerata circostanza aggravante e comporta una maggiorazione della pena;

- 2) **l'istituzione e l'aggiornamento delle cartelle sanitarie di rischio** Altri obblighi del MC per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, da custodire, con salvaguardia del segreto professionale (art. 25, comma 1, lett. c)), salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato con il datore di lavoro al momento della nomina;
- 3) **la tenuta dei registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici** per conto del datore di lavoro, che li deve **istituire ed aggiornare** tramite il medico competente (art. 243, comma 1, e 280, comma 1, D.Lgs. 81/2008).

Le disposizioni relative al registro infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici resteranno in vigore fino ai sei mesi successivi all'emanazione del decreto interministeriale previsto all'art. 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2008.

Art. 8, comma 4, D.Lgs. 81/2008 — Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

4. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, vengono definite le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati. Tali regole sono definite nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, così come modificato ed integrato dal decreto legislativo 4 aprile 2006, n. 159, e dei contenuti del Protocollo di intesa sul Sistema Informativo Nazionale Integrato per la Prevenzione nei luoghi di lavoro. Con il medesimo decreto sono disciplinate le speciali modalità con le quali le forze armate e le forze di polizia partecipano al sistema informativo relativamente alle attività operative e addestrative. Per tale finalità è acquisita l'intesa dei Ministri della difesa, dell'interno e dell'economia e delle finanze.

Obblighi informativi

Rientrano nell'ambito delle **funzioni di natura informativa**, l'obbligo di:

- 1) **collaborare all'attività di formazione e informazione dei lavoratori**, per la parte di propria competenza (art. 25, comma 1, lett. a)), **fornire informazioni ai lavoratori** sul significato degli accertamenti sanitari a cui sono sottoposti e, a richiesta degli stessi, rilasciargli copia della documentazione sanitaria;
- 2) **fornire informazione ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria** cui sono sottoposti, e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, **fornire informazioni ai lavoratori sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività** che comporta l'esposizione a tali agenti, fornire analoghe informazioni anche (a richiesta) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 25, comma 1, lett. g)); **informare inoltre il lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria**, fornendogli su richiesta copia della propria documentazione sanitaria (art. 25, comma 1, lett. h));
- 3) **informare il datore di lavoro** dell'esito di accertamenti sanitari che abbiano evidenziato nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente cancerogeno o biologico l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione (art. 242, comma 4, ed art. 279, comma 3);
- 4) **consegnare al lavoratore**, alla cessazione del rapporto di lavoro, **copia della cartella sanitaria e di rischio**, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima. L'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 196/2003 a tutela della privacy, da parte del datore di lavoro, per almeno **dieci anni**, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del D.Lgs. 81/2008 (art. 25, comma 1, lett. e));
- 5) **comunicare** per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dei rischi (art. 35), **i risultati anonimi e colletti-**

vi degli accertamenti effettuati e fornire indicazioni sul significato dei risultati (art. 25, comma 1, lett. i)).

Tale forma di comunicazione (anonima e collettiva) è stata prevista a tutela della privacy del lavoratore, tutela imposta peraltro dall'art. 622 c.p. che sanziona il medico competente nell'ipotesi in cui riveli a terzi ciò di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, nel caso specifico delle notizie contenute nelle cartelle sanitarie dei lavoratori, che a sua cura devono essere custodite ed aggiornate nei locali del datore di lavoro.

Art. 622, comma 1, c.p. — Rivelazione di segreto professionale

1. Chiunque, avendo notizia, per ragione del proprio stato o ufficio, o della propria professione o arte, di un segreto, lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo impiega a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto può derivare nocimento, con la reclusione fino ad un anno o con la multa da lire sessantamila a un milione. Il delitto è punibile a querela della persona offesa.

Infine, il medico competente, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, ha il **compito di collaborare** col datore di lavoro e col Servizio di Prevenzione e Protezione:

1) alla **valutazione dei rischi e predisposizione ed attuazione delle misure per la tutela della salute** e della integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 25, comma 1, lett. a)). In tale contesto dovrà:

- *partecipare alla riunione periodica di prevenzione;*
- *informare il datore di lavoro sulle misure protettive speciali da attuare per i lavoratori esposti ad agenti cancerogeni ed a rischi biologici;*

2) alla **visita degli ambienti di lavoro** almeno una **Visita degli ambienti di lavoro** volta l'anno, salvo stabilire una cadenza diversa, in base alla valutazione dei rischi; in tal caso dovrà darne comunicazione al datore di lavoro affinché questi provveda ad annotarlo nel documento di valutazione dei rischi (art. 25, comma 1, lett. l)).

Il D.Lgs. 81/2008 ha ridotto la frequenza delle visite agli ambienti di lavoro, rispetto alla previgente legislazione, da due volte ad una volta all'anno. A tale proposito, con decreto 16 gennaio 1997 erano stati definiti i casi di riduzione della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente ad una volta l'anno, «ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio»;

Decreto 16 gennaio 1997 - Visita degli ambienti di lavoro

Art. 1. Per le aziende ovvero unità produttive di cui all'allegato I del D.Lgs. 626/94, così come integrato dal decreto legislativo 242/96, è ridotto ad una volta l'anno l'obbligo della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

Art. 2. Per le aziende di cui ai punti 1, 2 e 3 del sopraccitato allegato, con un numero di addetti oltre i limiti di cui all'art. 1 e fino a 200, la frequenza della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, può essere ridotta ad una volta all'anno, in presenza di una valutazione congiunta del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico competente e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il datore di lavoro produce una dichiarazione in tal senso, da custodire presso l'azienda ovvero l'unità produttiva. Qualora dovesse ritenersi modificata la situazione di rischio da parte di uno dei componenti il gruppo di valutazione, il datore di lavoro, dovrà provvedere a rettificare la precedente dichiarazione.

- 3) **partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori** (art. 25, comma 1, lett. m)) i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;
- 4) **collaborare con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di primo soccorso** (art. 25, comma 1, lett. a));
- 5) **collaborare alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute»**, secondo i principi della responsabilità sociale (art. 25, comma 1, lett. a)).

3.6 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Nozione di RLS

La direttiva quadro europea 89/391, recepita in Italia con il D.Lgs. 626/94, ha introdotto nel nostro ordinamento la figura del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**, definito come «la persona (ovvero persone) eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro».

In realtà, già nel 1970, con l'emanazione dello Statuto dei Lavoratori, si era garantito alle rappresentanze dei lavoratori «il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica» (L. 300/70, art. 9).

Criteri di nomina

Il D.Lgs. 81/2008 stabilisce, all'art. 47, che in **tutte le aziende o unità produttive** sia **eletto o designato un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, con il diritto di ricevere, a cura e spese del datore di lavoro, la **formazione necessaria** (art. 37, comma 10 e 11) ad interagire con questi, rappresentando i lavoratori nella consultazione e partecipazione alla gestione della sicurezza ed igiene sul lavoro. Il Rappresentante per la sicurezza viene, di norma, **eletto** dai lavoratori.

Nelle aziende (o unità produttive) **fino a 15 dipendenti**, egli può essere eletto al loro *interno* oppure essere individuato *per più aziende su base territoriale* (RLST) ovvero di *comparto produttivo* (art. 48).

Nelle aziende (o unità produttive) con **più di 15 dipendenti**, il Rappresentante per la sicurezza deve essere eletto o designato dai lavoratori *nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali* (R.S.A o R.S.U.). Se queste sono *assenti*, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto *all'interno dei lavoratori* (art. 47, comma 4).

L'elezione dei RLS, salvo diversa previsione dei CCNL, deve svolgersi in *un'unica giornata su tutto il territorio nazionale*, individuata, *di norma*, secondo la disposizione dell'art. 47, comma 6, del D.Lgs. 81/2008 nella giornata nazionale per la sicurezza e salute sul lavoro (ricorrenza da stabilirsi nell'ambito della settimana europea per la sicurezza sul lavoro).

Su questo punto, è prevista l'emanazione di un apposito decreto del Ministero del Lavoro che allo scopo consulterà le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Alla *contrattazione collettiva* spetta il compito di fissare il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i permessi di cui potrà godere, la formazione che gli dovrà essere erogata etc.; in mancanza di accordo tra le parti sociali, gli standard minimi verranno fissati con decreto del Ministero del Lavoro.

Competenze della contrattazione collettiva e previsioni legali

In ogni caso il D.Lgs. 81/2008 prevede un **numero minimo di Rappresentanti per la sicurezza**, e precisamente (art. 47, comma 7):

- *un rappresentante* nelle aziende o unità produttive sino a 200 dipendenti;
- *tre rappresentanti* nelle aziende o unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
- *sei rappresentanti* in tutte le altre aziende o unità produttive oltre 1000 lavoratori, salvo aumentarne il numero in funzione di accordi interconfederali o della contrattazione collettiva.

L'**art. 50 D.Lgs. 81/2008** stabilisce le **attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, fra cui rientrano:

Funzioni del RLS

- 1) *l'accesso ai luoghi di lavoro* in cui si svolgono le lavorazioni;
- 2) *la consultazione preventiva e tempestiva* in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- 3) *la consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione*, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- 4) *la consultazione in merito all'organizzazione della formazione* (art. 37) e sulla designazione del RSPP, degli ASSPP e degli addetti in materia

- di lotta antincendio, primo soccorso, evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- 5) la *ricezione delle informazioni e dei documenti aziendali* inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - 6) la *ricezione delle informazioni* provenienti dai servizi di vigilanza;
 - 7) la *ricezione di una formazione adeguata* (non deve essere inferiore a quella prevista all'art. 37 D.Lgs. 81/2008);
 - 8) la *promozione, l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione* idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - 9) la *formulazione di osservazioni* in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali deve essere di norma sentito;
 - 10) la *partecipazione* alla riunione periodica (art. 35);
 - 11) la *facoltà di effettuare proposte in merito all'attività di prevenzione*;
 - 12) la funzione di *avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati* nel corso della sua attività;
 - 13) la *possibilità di fare ricorso alle autorità competenti* qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle *non sono idonei* a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Questa facoltà è particolarmente significativa. Le autorità competenti sono certamente l'Azienda Sanitaria Locale e la Direzione provinciale del lavoro, ma la formula sembra ricomprendere anche l'Autorità Giudiziaria. Si discute infatti se la facoltà attribuita al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia configurabile giuridicamente come interesse collettivo, sfornito di tutela dinanzi al giudice ordinario, oppure come diritto collettivo, attivabile con ricorso alla magistratura ex art. 700 c.p.c. per ottenere un provvedimento di urgenza. Per gran parte della dottrina la seconda tesi è condivisibile essendo in linea con la legittimazione processuale ai titolari dei cosiddetti interessi diffusi e con il dettato del secondo comma art. 2 L. 833/78, secondo cui il perseguimento della sicurezza sul lavoro deve realizzarsi con la partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni.

È evidente che il rappresentante, legittimato attivamente uti singulus potrebbe esercitare il diritto di azione in qualità di mandatario dei lavoratori aziendali che rappresenta, previo rilascio di apposita procura (PADULA). Ovviamente, è ragionevole ritenere tale azione del RLS, quale *ultima ratio* per la soluzione di una situazione pregiudizievole per la salute dei lavoratori, a cui l'azienda non ha voluto o potuto dare riscontro.

Il Rappresentante per la sicurezza deve inoltre avere **accesso**, per l'espletamento della sua funzione, alla *documentazione aziendale* inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

Consegna del DVR e del DUVRI al RLS In proposito, il D.Lgs. 81/2008, attuando il disposto della L. 123/2007, ha specificato (riformulando il testo del-

l'art. 19, comma 5, D.Lgs. 626/1994) che il datore di lavoro debba **consegnare** al RLS, su richiesta di questi, **copia del documento di valutazione dei rischi** previsto all'art. 28 (cd. DVR) e, *ove il datore di lavoro sia anche committente, copia del documento unico di valutazione dei rischi* (cd. DUVRI) e che lo stesso abbia accesso al *registro* nel quale vengono annotati *cronologicamente* gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per quanto riguarda la «consegna» del DVR, la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, con risposta all'**interpello del 19 dicembre 2008, n. 52** (l'istanza di interpello è stata avanzata dalla Confcommercio), circa la possibilità da parte del datore di lavoro di consegnare *copia* del documento di valutazione dei rischi al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza *su supporto informatico* (nel caso di specie, attraverso un computer portatile connesso alla rete aziendale) ha specificato che, *non essendo prevista alcuna formalità* per la consegna del documento, l'adempimento dell'obbligo di legge è garantito comunque mediante consegna dello stesso su supporto informatico, anche se il documento è utilizzabile solo su terminale video messo a disposizione del RLS. Tale modalità, consentendo la disponibilità del documento in qualsiasi momento ed in qualsiasi area all'interno dei locali aziendali, non pregiudica, secondo il Ministero, lo svolgimento effettivo delle funzioni del RLS.

La previsione relativa alla possibilità di consegna del DVR, nonché del DUVRI, anche su supporto informatico è stata infine riportata direttamente a *livello legislativo* per effetto dell'intervento del D.Lgs. 106/2009 che ha così pienamente recepito le indicazioni della prassi amministrativa.

Non gli è data facoltà di portare all'esterno dell'azienda il DVR o i DUVRI ed inoltre è ribadita la necessità di rispettare il segreto professionale in merito alle informazioni acquisite nell'ambito della funzione (v. Cap. 2 par. 2.8).

Il Rappresentante per la sicurezza deve disporre del *tempo necessario* allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei *mezzi necessari e degli spazi* per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati contenuti in applicazioni informatiche; *non può subire pregiudizi* a causa dello svolgimento della propria attività.

Nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

La natura consultiva o propositiva dei compiti assegnati ai Rappresentanti dei lavoratori *non comporta responsabilità* nelle decisioni che verranno poi prese dal datore di lavoro, tant'è che a loro carico non sono previste sanzioni amministrative o penali. Tuttavia, ciò non significa che il RLS nello svolgimento dei suoi compiti sia totalmente immune da conseguenze, anche penali: innanzi tutto è penalmen-

te responsabile quando, nell'ambito delle sue funzioni *induca intenzionalmente in errore* il datore di lavoro, ad esempio, nell'ipotesi di valutazione dei rischi *volutamente errata* (dolo), ovvero colposamente cagioni un infortunio, purché vi sia, in tal caso, un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo del RLS (CULOTTA-DI LECCE-COSTAGLIOLA).

Un altro caso in cui il RLS può incorrere in sanzioni penali è quello inerente la violazione del divieto contenuto all'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 81/2008, secondo cui i *rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al rispetto del segreto industriale in ordine alle informazioni contenute nei documenti di valutazione dei rischi ed ai processi lavorativi* di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Il Rappresentante dei lavoratori può infatti venire a conoscenza, nell'esercizio delle sue funzioni, di informazioni inerenti ai processi lavorativi che, se divulgati, possono arrecare gravi danni economici all'azienda favorendo la pirateria industriale; in tal senso, la citata norma era stata anticipata dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, al cui articolo 2.3 sull'«Informazioni e documentazione aziendale», si conveniva che «Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale».

Evidentemente, le notizie la cui segretezza possa causare danno alla salute dei lavoratori potranno essere utilizzate al fine di salvaguardare l'incolumità degli stessi, senza alcun pregiudizio per il RLS.

Diversamente, la violazione della norma citata potrà comportare conseguenze per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ove si possa configurare nei suoi confronti il *reato di rivelazione del contenuto di documenti segreti* (art. 621 c.p.), intendendosi per documento anche qualunque supporto informatico contenente dati, informazioni o programmi.

Altresì, si potranno configurare nei suoi confronti (ma anche nei confronti degli altri soggetti) i reati di rivelazione di segreto professionale (art. 622 c.p.) o di rivelazione di segreti scientifici o industriali, (art. 623 c.p.), tutti punibili a querela della persona offesa.

Il **D.Lgs. 81/2008** ha introdotto in argomento altre novità, consistenti nell'aver disposto che:

— l'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **è incompatibile** con la nomina di Responsabile o Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione;

Ulteriori forme di rappresentanza: il RLST e il RLSP — nelle aziende i cui **non sia stato eletto o designato il R.L.S.**, tali funzioni vengano svolte da **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST)** (art. 48). Le aziende in cui opereranno tali figure dovranno partecipare al *fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità*, costituito presso l'INAIL (art. 52) ad eccezione, oltre all'edilizia, dei settori e delle attività individuati con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale in cui operano adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità (limitatamente alle aziende o unità produttive che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità);

— il **RLST ha il diritto di accesso**, per l'esercizio delle proprie funzioni, **ai luoghi di lavoro** in cui presta la propria attività, *deve essere formato*

in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo un programma concernente i rischi specifici delle attività in oggetto ed il suo ruolo è *incompatibile con lo svolgimento di altre funzioni sindacali operative*;

- l'istituzione della figura del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo**, in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri (art. 49):
- Settori e attività in cui può essere eletto il RLSP
- a) *nei porti* (di cui all'art. 4, comma 1, lett. b), c) e d) L. 28 gennaio 1994, n. 84), *sedi di autorità portuale* e in quelli **sede di autorità marittima**, da individuare con decreto dei Ministri del Lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti entro dodici mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008;
 - b) *nei centri intermodali di trasporto* di cui alla direttiva del Ministro dei Trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
 - c) *negli impianti siderurgici*;
 - d) *nei cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno*, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
 - e) *nei contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500*.

In tutti i contesti elencati il **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo** deve essere individuato su iniziativa degli RLS delle aziende operanti nel sito produttivo. È compito della contrattazione collettiva definire le modalità con cui questo soggetto:

- viene individuato;
- esercita le proprie attribuzioni nelle aziende o cantieri del sito produttivo prive di RLS;
- realizza il coordinamento tra RLS del medesimo sito.

3.7 Gli addetti alle squadre d'intervento (prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori e primo soccorso)

Il **D.Lgs. 81/2008** riporta gli obblighi in argomento nella Sezione VI «*Gestione delle emergenze*» agli artt. 43 «*disposizioni generali*», 45 «*primo soccorso*» e 46 «*prevenzione incendi*».

Da rilevare che è stato corretto il termine *pronto soccorso* in: *primo soccorso*, trattandosi effettivamente di prestazioni erogate in prima istanza da lavoratori, seppure idoneamente formati (cd. *first aid*), in attesa, per i casi che lo richiedono, dell'intervento del Servizio Sanitario Pubblico.

Obblighi del datore di lavoro Il datore di lavoro dovrà quindi provvedere a:

- 1) *organizzare i necessari rapporti* con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- 2) *designare preventivamente i lavoratori* incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di salvataggio (ex art. 18, comma 1, lett. b)), tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva, anche se non sono stati previsti dei limiti o dei valori a cui il datore di lavoro debba attenersi;
- 3) *informare tutti i lavoratori* che possono essere esposti ad un *pericolo grave ed immediato* circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare;
- 4) *programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni* affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- 5) *prendere i provvedimenti necessari* affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza ovvero per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;
- 6) *garantire mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro*, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

Partecipazione dei lavoratori alle squadre d'intervento Ai sensi dell'art. 43, comma 3, del D.Lgs. 81/2008 la **designazione dei lavoratori** che devono far parte delle **squadre d'intervento non può essere rifiuta-**

ta dagli stessi senza giustificato motivo; il lavoratore potrà quindi vedersi designato, dal datore di lavoro o dal dirigente, a svolgere incarichi particolari, come la prevenzione incendi, il primo soccorso e l'emergenza, e dovrà sottoporsi pertanto ai relativi programmi di formazione o di addestramento.

Una volta formati ed addestrati, i lavoratori incaricati alla prevenzione incendi, all'emergenza, al primo soccorso sono tenuti ad intervenire nei casi previsti dalle procedure e dal piano di emergenza; la *negligenza grave* o addirittura il *mancato intervento*, sebbene non specificamente sanzionati dal D.Lgs. 81/2008, costituiscono una fattispecie particolare, che può anche configurarsi come *omissione di soccorso*.

Ciò non deve però essere confuso con un presunto obbligo di intervento anche a costo dell'incolumità personale: l'art. 44 D.Lgs. 81/2008 (*Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato*) dispone che:

- 1) il lavoratore che, in caso di *pericolo grave, immediato e che non può essere evitato*, si allontana dal **posto di lavoro** o da una zona pericolosa, *non può subire pregiudizio alcuno* e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa;
- 2) il lavoratore che, in caso di *pericolo grave e immediato* e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, **prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo**, *non può subire pregiudizio per tale azione*, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

3.8 I lavoratori e soggetti equiparati

Il D.Lgs. 81/2008 definisce il **lavoratore** come «perso- Nozione di lavoratore
na che, **indipendentemente dalla tipologia contrat-**
tuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione
di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche
al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli
addetti ai servizi domestici e familiari».

Al lavoratore così definito è **equiparato**: Soggetti equiparati
«il socio lavora-
tore di cooperativa o di società, anche di fatto, che
presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; **l'associato in**
partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile; il **soggetto**
beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di
cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e di cui a specifiche
disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alter-
nanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la cono-
scenza diretta del mondo del lavoro; **l'allievo degli istituti di istruzione ed**
universitari e il **partecipante ai corsi di formazione professionale** nei
quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici,
fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limita-
tamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni
o ai laboratori in questione; il **volontario**, come definito dalla legge 1 agosto
1991, n. 266; i **volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e**
della protezione civile; il **lavoratore che presta attività socialmente**
utili di cui al D.Lgs. 468/1997» (art. 2, comma 1, lett. a)).

Le disposizioni del D.Lgs. 81/2008 si applicano a **tutti i lavoratori e**
lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati
(art. 3, comma 5).

Rinviando al succ. par. 3.13 per quanto concerne i lavoratori autonomi, per
i lavoratori subordinati che prestano la propria attività in virtù di un *contrat-*
to di lavoro speciale è lo stesso D.Lgs. 81/2008 a dettare specifiche indica-
zioni circa l'applicazione della normativa prevenzionistica.

In particolare sono considerati speciali quei **rapporti di lavoro cd. speciali** che, pur essendo riconducibili al contratto subordinato descritto nell'art. 2094 c.c., presentano **caratteristiche particolari** rispetto al modello di lavoro a tempo indeterminato e pieno. Anche i lavoratori assunti con un contratto di lavoro atipico sono tutelati dalla normativa antinfortunistica. Il D.Lgs. 81/2008 prende in considerazione anche *tipologie contrattuali*, come le collaborazioni, che benché di natura autonoma, si avvicinano per vari aspetti al lavoro subordinato.

A titolo meramente esemplificativo consideriamo:

- 1) il **contratto a tempo determinato** che è un contratto di lavoro subordinato stipulato «per far fronte a motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro» e prevede un termine finale del rapporto di lavoro (art. 1, comma 2, D.Lgs. 368/2001, come modif. dall'art. 21 D.L. 112/2008, conv. in L. 6 agosto 2008, n. 133).

Il D.Lgs. 368/2001 ha recepito la direttiva europea 99/70/CE relativa all'*accordo quadro sui contratti a tempo determinato*, concluso fra le organizzazioni intercategoriale europee il 18 marzo 1999.

Nel contratto a tempo determinato la *normativa sulla igiene e sicurezza sul lavoro ha piena applicabilità*.

Non è ammessa l'apposizione di un termine nei seguenti casi (art. 3 D.Lgs. 368/2001):

- da parte delle imprese che *non* abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- per le sostituzioni di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive in cui operi una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale interessante lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il lavoro a termine;
- presso unità produttive in cui si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi della L. 223/1991 (salve disposizioni diverse previste da accordi sindacali);

- 2) l'**apprendistato**, la cui disciplina è stata modificata dal D.Lgs. 10 settembre 2009, n. 276 (cd. legge Biagi). È un contratto di lavoro subordinato che consente all'apprendista l'acquisizione di particolari qualità o titoli. Anche in questo caso la *normativa sulla igiene e sicurezza sul lavoro trova piena applicabilità*. Il D.Lgs. 276/2003 ha previsto *tre differenti tipologie* di contratto di apprendistato:

- *per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*. Ha una *durata massima di tre anni* e riguarda *adolescenti* al di sopra dei 15 anni di età;
- *professionalizzante*. Ha una *durata non superiore a sei anni* (art. 49 D.Lgs. 276/2003, come modif. dall'art. 23 D.L. 112/2008, conv. in L. 133/2008) e riguarda giovani fra i 18 e i 29 anni. È finalizzato al conseguimento di una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

— per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. La durata è rimessa alla determinazione delle Regioni e riguarda i giovani fra 18 e 29 anni;

- 3) il **contratto di lavoro a tempo parziale (part time)** che è un contratto di lavoro in cui la prestazione è svolta a *orario inferiore rispetto a quello ordinario* ed è eseguibile in periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno.

È regolato dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 che ha recepito la direttiva 97/81/CE e prevede espressamente la *piena applicabilità della normativa sulla igiene e sicurezza sul lavoro*.

Il part time è *orizzontale* se prevede una prestazione lavorativa a orario ridotto per tutti i giorni della settimana; è *verticale* quando la prestazione è prevista solo per alcuni giorni della settimana o del mese, ma ad orario intero; è *misto* quando le due modalità sono fra loro combinate. Il contratto deve essere stipulato in *forma scritta* ed è possibile, entro certi limiti, inserirvi *clausole flessibili*, che consentono di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro, e *clausole elastiche*, che consentono di variare l'orario di lavoro nella sua durata massima. A far data dal 1° gennaio 2008, tali clausole possono essere pattuite tra datore di lavoro e singolo lavoratore *solo se tale possibilità sia prevista dalla contrattazione collettiva* (L. 24 dicembre 2007, n. 247);

- 4) il **contratto di inserimento** è un contratto di lavoro introdotto dal D.Lgs. 276/2003 che, all'art. 54, lo definisce come «il contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un *progetto individuale di adattamento delle competenze professionali* dei lavoratori a un determinato contesto lavorativo, l'*inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro*».

Di fatto ha sostituito il contratto di formazione e lavoro che continuerà a sussistere solo nella pubblica amministrazione.

Anche in questo caso la *normativa sull'igiene e sicurezza sul lavoro ha piena applicazione*.

Si tratta di una tipologia diretta a promuovere l'occupazione di:

- lavoratori di età compresa fra 18 e 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- lavoratori oltre i 50 anni di età privi di occupazione;
- lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche con elevata disoccupazione femminile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Non è rinnovabile tra le stesse parti ed eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo legale di durata del contratto; se alla scadenza del termine stabilito o della successiva proroga il rapporto continua, il contratto si trasforma in un contratto a tempo indeterminato;

- 5) il **contratto di lavoro ripartito** (cd. *job sharing*) che è il contratto di lavoro subordinato con cui *due soggetti assumono contemporaneamente una medesima obbligazione* che corrisponde ad un solo posto di lavoro a tempo pieno; anche in questo caso la *normativa sulla igiene e sicurezza sul lavoro trova piena applicazione*.

È un istituto nato negli Stati Uniti caratterizzato dal fatto che i due lavoratori ripartiscono tra loro l'orario e la quantità di lavoro in base alle rispettive esigenze, secondo modalità di volta in volta differenti. Di conseguenza la *retribuzione è proporzionale alla quantità di lavoro effettivamente prestata*.

Ognuno dei due lavoratori è responsabile dell'intera obbligazione lavorativa, per cui, in caso di inadempimento di uno dei due lavoratori, il datore può pretendere dall'altro l'adempimento dell'intera prestazione. Analogamente le dimissioni o il licenziamento di uno dei due lavoratori comporterà l'estinzione dell'intero contratto, salva la volontà del datore di lavoro di convertire il contratto ripartito in contratto a tempo pieno o parziale con il lavoratore non dimissionario o licenziato;

- 6) il **contratto di lavoro intermittente** che è il contratto mediante il quale un lavoratore «*si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa entro certi limiti*» (artt. 33-40 D.Lgs. 276/2003). Tale contratto, prima soppresso a decorrere dal 1° gennaio 2008 dalla L. 24/2007 e poi reintrodotta dall'art. 39, co. 10, del D.L. 112/2008 conv. in L. 133/2009, attribuisce al datore di lavoro la facoltà di *chiamare una o più volte il lavoratore*, per lo svolgimento della prestazione, nel rispetto di un termine minimo di preavviso (non inferiore a un giorno lavorativo).

Nella sua attuazione, si possono avere le seguenti forme:

- lavoro intermittente con *espresa pattuizione dell'obbligo di disponibilità del lavoratore* che è obbligato a restare a disposizione del datore di lavoro e ad effettuare prestazioni lavorative quando il datore stesso le richiede;
- lavoro intermittente *senza obbligo di disponibilità del lavoratore*, in cui il prestatore *non* si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro (resta libero di accettare ed eseguire la prestazione o no).

Nei periodi in cui si svolge l'attività lavorativa, il lavoratore intermittente deve ricevere le stesse *tutele*, anche relativamente alla materia prevenzionaria, di un qualsiasi altro lavoratore.

È *vietato* il ricorso al lavoro intermittente in una serie di casi, legislativamente determinati, in cui è compresa l'ipotesi delle imprese che *non* abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;

- 7) la **somministrazione di lavoro** che è il contratto tramite il quale viene regolata la *fornitura di lavoratori* dall'agenzia di somministrazione all'utilizzatore per il soddisfacimento di esigenze di quest'ultimo. Per quanto qui rileva, l'art. 23, comma 5, del D.Lgs. 276/2003 pone a carico del *somministratore* l'obbligo di informare i lavoratori sui *rischi connessi alle attività produttive in generale*, nonché l'obbligo di formazione e addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro.

Spetta invece all'*utilizzatore* il compito di informare il lavoratore circa i rischi specifici che le sue mansioni comporteranno e l'eventuale sorveglianza medica speciale richiesta dalla natura della prestazione. L'utilizza-

tore è anche tenuto ad osservare nei confronti del lavoratore gli stessi *obblighi di prevenzione* previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è *responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza* individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 3, comma 5, D.Lgs. 81/2008 — Campo di applicazione

5. Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, *fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003*, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione è vietato in diversi casi (art. 20, comma 5, D.Lgs. 276/2003) tra cui rientra l'ipotesi di imprese che *non* abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;

- 8) il **telelavoro** è una forma di lavoro svolto *a distanza* o al di fuori dell'azienda e degli altri luoghi in cui è tradizionalmente svolta l'attività lavorativa ed è perciò adempiuta dal lavoratore tramite strumenti di comunicazione informatica.

I primi accordi sindacali in materia risalgono al 1994; in particolare, nel lavoro pubblico l'istituto è disciplinato dalla L. 16 giugno 1998, n. 191 cui hanno fatto seguito dapprima il D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 e poi l'accordo quadro sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23-3-2000.

La disciplina *antinfortunistica* si applica tenendo in particolare considerazione quanto previsto in tema di sicurezza e salute dei lavoratori addetti ad attrezzature munite di videoterminali.

In particolare, il D.Lgs. 81/2008 (art. 3, comma 10) ha stabilito che a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento informatico e telematico debba applicarsi il Titolo VII che contiene le norme vigenti in caso di svolgimento di attività lavorative che comportano l'uso di *attrezzature munite di videoterminali* (a prescindere dall'ambito di svolgimento della prestazione medesima). Se è il datore di lavoro a fornire le attrezzature, queste devono essere conformi alle prescrizioni del D.Lgs. 81/2008.

I lavoratori a distanza *devono essere informati* dal datore di lavoro sulle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali e *devono applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza*. Onde verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti *possono avere accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro* (nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi). Tuttavia, se la prestazione è effettuata nel domicilio del lavoratore *l'accesso è subordinato ad un preavviso e al consenso del lavoratore stesso*.

Il datore di lavoro deve garantire l'adozione di misure dirette a *prevenire l'isolamento del lavoratore* a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda;

- 9) il *lavoro a progetto* (artt. 61 e ss. D.Lgs. 276/2003) e, in generale, i *rapporti di collaborazione coordinata e continuativa* (art. 409, n. 3, c.p.c.), contratti di natura autonoma, per i quali la *tutela prevenzionabile trova applicazione se la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente* (art. 3, comma 7, D.Lgs. 81/2008);

Art. 3, comma 7, D.Lgs. 81/2008 — Campo di applicazione

7. Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e dei *collaboratori coordinati e continuativi* di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano *ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente*.

- 10) il *distacco del lavoratore* (art. 30 D.Lgs. 276/2003) in cui *tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario*, ad eccezione dell'*obbligo di informare e formare* il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali il lavoratore viene distaccato, che è *a carico del distaccante*.

Per il *personale delle pubbliche amministrazioni* (art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001) che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi prevenzionali sono *a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante* (art. 3, comma 6, D.Lgs. 81/2008);

- 11) i lavoratori assunti con **contratto di lavoro a domicilio** e quelli assunti con **contratto di portierato** i quali trovano ora, per effetto dell'art. 3, comma 9, D.Lgs. 81/2008, una tutela relativa alla applicazione degli *obblighi di informazione e formazione* di cui agli articoli 36 e 37. A questi lavoratori devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali (DPI) in relazione alle effettive mansioni assegnate.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, queste devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. 81/2008.

Inoltre ai lavoratori a domicilio si applicano le *specifiche misure di prevenzione e protezione previste dalla relativa normativa di cui alla L. 18 dicembre 1973, n. 877*.

3.9 Segue: Gli obblighi dei lavoratori

Il lavoratore è subordinato, nello svolgimento della prestazione lavorativa, al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dell'imprenditore; il vincolo di *subordinazione* lo obbliga ad adottare i metodi, le disposizioni e le misure preventive disposte dall'azienda.

L'obbligo di *obbedienza e diligenza*, nel settore della sicurezza sul lavoro, ha il carattere della *tassatività*: le modalità operative del lavoratore devono essere in rigida ottemperanza a tutte le normative vigenti ed a quelle che il datore di lavoro riterrà di aggiungere per le specifiche lavorazioni che caratterizzano la propria impresa, in virtù della posizione di garanzia che riveste.

Questo principio fondamentale si concretizza in veri e propri **Obblighi di lavoratori** *in capo ai lavoratori*, che erano previsti già nel 1955 con il D.P.R. 547/1955, in riferimento — ad esempio — all'uso pericoloso di scale (artt. 19-20), l'uso scorretto di utensili a mano su scale (art. 24), la violazione del divieto di fumare (art. 34), la rimozione «non necessaria» delle protezioni e dei dispositivi di sicurezza (art. 47), le modalità di attacco e distacco dei mezzi di trasporto (art. 217), il blocco dei comandi dei motori elettrici (art. 218).

Tali disposizioni sono state poi *richiamate ed ampliate* nel D.Lgs. 626/1994, all'art. 5; la maggior parte di questi obblighi sono *reciproci* ad altrettanti obblighi posti in capo ai soggetti in posizione di garanzia rispetto al lavoratore.

Il D.Lgs. 81/2008, nello stabilire gli obblighi cui devono ottemperare i lavoratori, ha sostanzialmente ripreso il disposto dell'art. 5 D.Lgs. 626/1994, salvo apportarvi significative integrazioni e variazioni.

Il D.Lgs. 81/2008, individua quindi, all'**art. 20, co. 1**, come *obbligo fondamentale* dei lavoratori quello di **«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».

Anche il lavoratore ha quindi una responsabilità sanzionata penalmente in materia di sicurezza, la cui «misura» è contenuta nel dettato «programmatico» del primo comma dell'art. 20, che la fissa nel punto in cui ricadranno «*gli effetti delle sue azioni od omissioni*». L'inosservanza delle disposizioni a carico dei lavoratori (comma 2, lett. *b-i* e art. 43, comma 3, primo periodo), di seguito indicate, è infatti sanzionata con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 500 euro (art. 59, comma 1, lett. *a*); per la violazione dell'obbligo del tesserino di riconoscimento in caso di svolgimento dell'attività in regime di appalto (art. 20, comma 3) si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro (art. 59, comma 1, lett. *b*).

Ai sensi dell'art. 20, co. 2, i lavoratori devono in particolare:

- a) **contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, **all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**

- b) **osservare le disposizioni e le istruzioni** impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) **utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro**, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, i dispositivi di sicurezza;
- d) **utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione** messi a loro disposizione;
- e) **segnalare immediatamente** al datore di lavoro, al dirigente o al preposto qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente;
- f) **non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i **dispositivi di sicurezza** (DPI) o di segnalazione o di controllo;
- g) **non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre** che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) **partecipare ai programmi di formazione e di addestramento** organizzati dal datore di lavoro;
- i) **sottoporsi ai controlli sanitari** previsti dal D.Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

Elementi di novità rispetto al D.Lgs. 626/1994 Le novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008 in materia di obblighi a carico dei lavoratori, sono facilmente riscontrabili confrontando il contenuto della norma sopra riportata con quella previgente (art. 5 D.Lgs. 626/1994). In particolare:

- è stato inserito fra gli *obblighi dei lavoratori* quello di *partecipare ai programmi di formazione e di addestramento* organizzati dal datore di lavoro (art. 20, comma 2, lett. h));
- l'obbligo a carico del lavoratore di «*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*» era riportato, nel previgente D.Lgs. 626/1994 come *ultima disposizione* del comma 2 (art. 5, comma 2, lett. h)); nel D.Lgs. 81/2008 ritroviamo questa disposizione immutata nel contenuto, ma riportata *al primo punto* del comma 2 dell'art. 20. Pare che il legislatore abbia voluto porre all'attenzione del lavoratore questa disposizione priva di una sanzione correlata, ma *importante per il suo contenuto precettivo*, sottolineando così *la centralità del lavoratore, quale attivo attore della sicurezza nei luoghi di lavoro*, e non più mero punto terminale di obblighi.

La condotta del lavoratore non dovrà quindi limitarsi all'osservanza delle tassative disposizioni antinfortunistiche in materia di igiene e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, ma, con un *atteggiamento attivo e consapevole*,

egli dovrà prendersi cura di tutti i presenti nel luogo di lavoro, indipendentemente dalla loro appartenenza alla azienda.

Nel contesto di questo **adoperarsi quale attivo garante della sicurezza** in azienda rientra in particolare il disposto dell'art. 20, comma 2, lett. e) D.Lgs. 81/2008, cioè l'obbligo di *segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei DPI, 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, dando notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

Un caso concluso con la condanna di un lavoratore per la omessa segnalazione di una situazione di lavoro pericolosa è quello deciso dalla Cassazione penale, sez. III, il 13 febbraio 2001.

La Suprema Corte, infatti, ha affermato che il lavoratore, nel *nuovo assetto di relazioni intersoggettiva delineato dal D.Lgs. 626/1994*, deve considerarsi soggetto responsabile della sicurezza propria e dei compagni di lavoro «non diversamente che il datore di lavoro, o chi altri individuato dalla legge come responsabile per conto ed in luogo di costui».

La Corte regolatrice ha pertanto confermato l'elevazione del lavoratore a soggetto della sicurezza sul luogo di lavoro, e titolare come tale — diversamente che nel passato — di una posizione al tempo stesso *di credito nei confronti del datore di lavoro*, dettagliatamente specificata nel contenuto normativo (credito d'informazione, di formazione e di una serie di misure generali di prevenzione), ma anche di una *posizione debitoria*, finanche verso se stesso, oltre che nei confronti dei suoi colleghi di lavoro, in tema di sicurezza e di salute. Particolarmente interessante, in tal senso, è quanto affermato dalla Corte di Cassazione con la pronuncia che ha riconosciuto la *colpa concorrente del collega di lavoro più esperto*, a cui era stato affidato l'incarico nello svolgimento delle mansioni di lavoro, confermando il passaggio del ruolo del lavoratore da mero punto terminale delle disposizioni antinfortunistiche a quello di attivo garante.

Si ricordano infine, schematicamente, *gli ulteriori obblighi in capo ai lavoratori* previsti dal D.Lgs. 81/2008.

Con riferimento alle **attrezzature di lavoro e ai DPI**, il lavoratore (art. 78): **Obblighi specifici relativi alle attrezzature di lavoro e ai DPI**

- ha l'obbligo di *sottoporsi ai programmi di formazione o di addestramento* eventualmente organizzati dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari (in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 20, comma 2, lett. h));
- ha l'obbligo di *utilizzare le attrezzature di lavoro* messe a sua disposizione conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti (in ottemperanza al dettato dell'art. 20, comma 2, lett. d));
- *deve avere cura dei DPI messi a sua disposizione, non deve apportarvi modifiche di propria iniziativa* e, al termine dell'utilizzo, deve seguire le procedure aziendali in materia di *riconsegna dei DPI*;
- ha l'obbligo di *segnalare* immediatamente al datore di lavoro (o al dirigente o al preposto) *qualsiasi difetto o inconveniente* rilevato nei DPI.

Obblighi specifici relativi agli agenti cancerogeni o mutageni

Ulteriori obblighi sono posti a carico dei lavoratori qualora essi svolgano un'attività lavorativa che implica esposizione a determinati agenti. L'art. 240 D.Lgs. 81/2008

prevede disposizioni specifiche per la protezione da **agenti cancerogeni o mutageni**.

In caso si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori, questi hanno, infatti, *l'obbligo di abbandonare immediatamente l'area interessata*, cui possono accedere soltanto gli addetti agli interventi di riparazione ed ad altre operazioni necessarie, indossando idonei indumenti protettivi e dispositivi di protezione delle vie respiratorie, messi a loro disposizione dal datore di lavoro. In ogni caso l'uso dei dispositivi di protezione non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, è limitata al minimo strettamente necessario.

Obblighi specifici relativi agli agenti biologici

Altre sono previste misure di emergenza per la protezione dei lavoratori da **agenti biologici** (art. 277 D.Lgs. 81/2008).

Se si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3, 4 (l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3 e 4 è riportato all'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008), i lavoratori *devono abbandonare immediatamente la zona interessata*, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione.

I lavoratori hanno inoltre *l'obbligo di segnalare immediatamente qualsiasi infortunio o incidente* relativo all'uso di agenti biologici al datore di lavoro o al dirigente o al preposto.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare al più presto l'organo di vigilanza territorialmente competente, nonché i lavoratori ed il rappresentante per la sicurezza, dell'evento, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che intende adottare, o che ha già adottato, per porre rimedio alla situazione creatasi.

3.10 Segue: Il diritto all'allontanamento, il pericolo grave ed immediato ed il diritto di resistenza dei lavoratori

.....

L'adibizione del lavoratore ad altra mansione per sopraggiunti motivi di salute

Il **diritto all'allontanamento** del lavoratore è una misura di tutela prevista dall'art. 15, comma 1, lett. m) D.Lgs. 81/2008 e consiste nel diritto di questi ad *allontanarsi dall'esposizione a rischio*, «per **motivi sanitari inerenti la sua persona**», ed essere *adibito*, ove possibile, ad

altra mansione.

In concreto, a seguito di *parere motivato espresso dal medico competente*, il lavoratore verrà allontanato dalla mansione comportante l'esposizione al rischio (contatto con agenti cancerogeni, mutageni, biologici etc.) e gli verrà assegnata una mansione diversa, nella stessa azienda o, se possibile, nella stessa unità produttiva.

Nel caso di **pericolo grave ed immediato**, che non può essere evitato, il lavoratore ha diritto di allontanarsi dal posto di lavoro o da una zona pericolosa anche *senza aver ottenuto il consenso* del datore di lavoro o di altri soggetti (quali i dirigenti, i preposti), senza che da tale comportamento egli possa subire un qualsiasi pregiudizio. Inoltre, sempre in caso di pericolo grave e immediato, il lavoratore che, nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, dovesse prendere misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non potrà subire pregiudizio, *a meno che non abbia commesso una grave negligenza* (art. 44 D.Lgs. 81/2008).

Allontanamento dal posto di lavoro in caso di emergenza

In ogni caso, il datore di lavoro non potrà chiedere ai lavoratori di riprendere l'attività lavorativa fintanto che il pericolo persiste.

Divieto di richiamare i lavoratori finché dura la causa del pericolo

Il lavoratore, nel caso abbia *preventivamente ed inutilmente segnalato al datore di lavoro i pericoli* riscontrati nel corso dello svolgimento della propria prestazione, ha **diritto di resistenza** ovvero di autotutelare la propria salute attraverso l'*astensione* dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecargli pregiudizio.

Il *diritto di resistenza* è consentito nel caso «si configuri quale eccezione di inadempimento, trovando giustificazione nella mancata adozione da parte del datore di lavoro delle misure di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. che, pur in mancanza di disposizioni specifiche, il datore è tenuto ad osservare a tutela dell'integrità fisico-psichica del lavoratore dipendente, tanto più se questi, *prima dell'inadempimento, secondo gli obblighi di correttezza abbia informato il datore di lavoro circa le misure necessarie da adottare, sempre che tale necessità sia evidente o, comunque accettata od accettabile*» (Cass., sez. lav., 7-11-2005, n. 21479). Viene quindi riconosciuto, nel caso in cui il lavoratore abbia preventivamente ed inutilmente segnalato al datore di lavoro i pericoli riscontrati nel corso dello svolgimento della propria prestazione, il diritto di autotutela alla salute.

Nella richiamata sentenza, viene altresì precisato che «l'aspettativa ad un posto sicuro costituisca un imperativo categorico, presidiato da norme cogenti (artt. 1460 e 2087 c.c.), giacché la normativa prevenzionistica, avente natura pubblicistica, in quanto deputata alla tutela di beni socialmente rilevanti, ha un'efficacia addirittura prevalente sull'autonomia negoziale dei contraenti».

Analogamente, la Suprema Corte si pronunciava nel maggio 2005, ritenendo legittima la «astensione per condizioni pregiudizievoli alla salute» del lavoratore dal compiere determinate prestazioni, e motivando: «In caso di non adeguata adozione da parte del datore di lavoro delle misure necessarie, a norma dell'art. 2087 codice civile, a tutelare l'integrità fisica e le condizioni di salute dei prestatori di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di astenersi dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecare pregiudizio alla salute e, conseguentemente se il lavoratore prova la sussistenza di tale presupposto, deve ritenersi *ingiustificato il licenziamento* intimato a causa del relativo inadempimento».

3.11 I progettisti e i fabbricanti (o costruttori)

I **progettisti dei luoghi di lavoro e degli impianti** sono chiamati a rispettare i principi generali in materia di sicurezza e di salute al momento delle *scelte progettuali e tecniche* e debbono scegliere macchine, nonché dispositivi di protezione, rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari vigenti (art. 22 D.Lgs. 81/2008). In particolare, nell'espletare la sua professione, il progettista deve dare la dovuta importanza all'*analisi ergonomica degli ambienti e dei posti di lavoro*.

Disciplina della sicurezza degli edifici Il 27 marzo 2008 è entrato in vigore il **D.M. 21 gennaio 2008, n. 37** sulla *sicurezza degli impianti all'interno degli edifici*, che ha sostituito la L. 46/1990, ad eccezione dell'art. 8 (*Finanziamento dell'attività di normazione tecnica*), art. 14 (*Verifiche*), art. 16 (*Sanzioni*), ed il suo regolamento di attuazione (D.P.R. 447/1991). La redazione di un *progetto* per la installazione, la trasformazione e l'ampliamento degli impianti di produzione, trasporto, distribuzione ed utilizzazione dell'energia elettrica e del gas metano negli *immobili adibiti ad attività produttive*, commercio, terziario ed altri usi, già obbligatoria con la precedente legge, dovrà ora essere prodotta al momento del rogito, *al fine di garantire gli standard di sicurezza degli impianti* siti nell'immobile alienato. Il decreto stabilisce che copia della documentazione sia consegnata al soggetto che utilizza a «qualsiasi titolo» l'immobile. Successivi chiarimenti hanno specificato che tale onere può essere evitato solo tramite l'espressa volontà concorde delle parti.

In particolare, devono essere contenuti nel progetto gli schemi degli impianti ed una relazione tecnica sulla consistenza e tipologia dell'installazione, della trasformazione o ampliamento dell'impianto; deve essere inoltre dettagliata la componentistica da utilizzare e le norme tecniche e misure di sicurezza e prevenzione da utilizzare.

Al **fabbricante (costruttore)**, è vietata, ai sensi dell'art. 23, D.Lgs. 81/2008, la *fabbricazione* di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Disciplina della sicurezza delle macchine I **requisiti di sicurezza delle macchine e le procedure di certificazione** sono disciplinati dal regolamento emanato in attuazione della cosiddetta Direttiva macchine (D.P.R. 459/1996) secondo cui *per immissione sul mercato* si intende «la prima messa a disposizione sul mercato dell'Unione Europea, a titolo oneroso o gratuito, di una macchina o di un componente di sicurezza per la distribuzione o impiego».

Sono considerati immessi sul mercato anche le macchine o i componenti di sicurezza messi a disposizione dopo aver subito modifiche non rientranti nell'ordinaria o straordinaria manutenzione.

È altresì chiarito che: «si intende *per messa in servizio*: a) la prima utilizzazione della macchina o del componente di sicurezza sul territorio dell'Unione europea; b) l'utilizzazione della macchina o del componente di sicurezza costruiti sulla base della legislazione precedente e già in servizio alla data di entrata in vigore del presente regolamento, qualora siano stati assoggettati a variazioni delle modalità di utilizzo non previste direttamente dal costruttore».

A proposito della *messa in servizio*, è opportuno precisare che per le macchine che non necessitano di installazione, essa coincide convenzionalmente con la data di immissione sul mercato, mentre per quelle che necessitano di installazione le due date restano distinte.

Per ogni macchina deve essere realizzato il fascicolo tecnico di costruzione, documento che deve essere conservato dal costruttore e tenuto a disposizione delle autorità per almeno dieci anni a decorrere dalla data di fabbricazione.

Prima dell'immissione sul mercato o della messa in servizio, il costruttore o il suo mandatario nell'Unione Europea, deve attestarne:

- per le *macchine*, la conformità a quanto stabilito dalla direttiva; il tipo di dichiarazione varia a seconda se si tratta di un componente di sicurezza o una macchina, se la macchina deve essere installata in un'altra macchina ed infine se la macchina rientra o meno tra quelle dell'allegato IV allo stesso D.P.R. 459/96, mediante la *dichiarazione CE di conformità* e l'apposizione della *marcatatura CE*;
- per i *componenti di sicurezza*, la conformità ai requisiti essenziali mediante la *dichiarazione CE di conformità*.

Per poter apporre la *marcatatura CE* occorre soddisfare tutte le direttive applicabili a quel tipo di macchina: ad esempio, la direttiva EMC e la direttiva Bassa Tensione per macchine con equipaggiamento elettrico/elettromeccanico, la Direttiva recipienti in pressione per macchine che utilizzano tali componenti, e così via.

L'art. 11, comma 1, D.P.R. 459/1996 prescrive inoltre a carico di **venditori, noleggiatori, concedenti in uso, locatori finanziari** di macchine o componenti di sicurezza, modificati costruttivamente ed immessi sul mercato o già in servizio alla data di entrata in vigore del regolamento, e privi di *marcatatura CE*, l'*obbligo di attestarne la conformità alla legislazione previgente*. Questo significa che per le macchine già immesse sul mercato prima del 21 settembre 1996, se vendute, nolleggiate o concesse in uso o in locazione finanziaria, un certificato dovrà attestarne la conformità alla normativa previgente al D.P.R. 459/1996 (D.P.R. 547/1955).

Art. 11 D.P.R. 459/1996 — Norme finali e transitorie

1. [...] chiunque venda, noleggi o conceda in uso o in locazione finanziaria macchine o componenti di sicurezza già immessi sul mercato o già in servizio alla data di entrata in vigore del presente regolamento e privi della *marcatatura CE*, deve attestare, sotto la propria responsabilità, che gli stessi sono conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, alla legislazione previgente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il Ministero delle Attività Produttive e il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale sono tenuti alla *vigilanza* sull'applicazione del D.P.R. 459/1996; per gli accertamenti di carattere tecnico essi si possono avvalere dell'ISPESL e di altri uffici tecnici dello Stato.

Se viene accertata la pericolosità di una macchina o di un componente di sicurezza, ne viene ordinato il *ritiro dai mercati* ed il *divieto di utilizzazione* su tutto il territorio comunitario. Per quanto concerne ulteriori obblighi posti in capo ai noleggiatori, nonché ai concedenti in uso, di attrezzature di lavoro, si deve far riferimento all'art. 72 D.Lgs. 81/2008 (v. Cap. 6 par. 6.4)

3.12 I fabbricanti, i fornitori e gli installatori

Obbligo di conformità di macchine, attrezzature e impianti Il debito di sicurezza investe i **venditori, i noleggiatori, i concedenti in uso** o in **locazione finanziaria**, in virtù dell'**art. 23, comma 1, D.Lgs. 81/2008**, che **vieta**, oltre alla fabbricazione, anche la *vendita*, il *noleggio* e la *concessione in uso* di macchine, attrezzature di lavoro e di impianti non rispondenti alle disposizioni vigenti in materia di sicurezza. La norma prosegue disponendo che 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.

Art. 23 D.Lgs. 81/2008 — *Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori*

1. Sono vietati la fabbricazione, la *vendita*, il *noleggio* e la *concessione in uso* di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Responsabilità del venditore e noleggiatore In caso di infortunio, la *responsabilità penale dell'imprenditore non esclude quella del costruttore, del commerciante, del noleggiatore o dell'installatore*: «Il consentire l'utilizzo — da parte del datore di lavoro — di macchine od impianti difformi dalla normativa antinfortunistica, non fa venire meno il rapporto di causalità tra l'infortunio e la condotta di chi li ha costruiti, venduti o ceduti, od ha realizzato gli impianti» (Cass. pen., sez. Un., 17-11-1981).

Pertanto, stante l'ampliamento della garanzia di sicurezza a questi soggetti, saranno tenuti anch'essi ad un *adempimento effettivo*. In caso di necessità di installazione di dispositivi di sicurezza, i *venditori* non potranno limitarsi ad un mero avvertimento agli acquirenti (ad esempio, una lettera raccomandata). Costituisce invece comportamento efficace ad esonerare dalla responsabilità penale, anche dopo aver messo in commercio la macchina, la *applicazione di detti dispositivi* sulla macchina o il *ritiro della stessa* e la *sostituzione con altra dotata* dei dispositivi di sicurezza previsti.

Gli **installatori e montatori di impianti** hanno l'obbligo di osservare le norme di sicurezza ed igiene sul lavoro, ma anche le istruzioni fornite dai fabbricanti dei macchinari e degli altri mezzi tecnici.

Art. 24 D.Lgs. 81/2008 — Obblighi degli installatori

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.

L'installatore è inoltre tenuto ad eseguire gli impianti a regola d'arte, utilizzando materiali realizzati secondo le *norme tecniche di sicurezza dell'Ente italiano di unificazione (UNI) e del Comitato elettrotecnico italiano (CEI)*, rilasciando al termine dei lavori una dichiarazione di conformità degli impianti alle norme tecniche vigenti.

3.13 I lavoratori autonomi

Nel rapporto di **lavoro autonomo** (art. 2222 c.c.) un **Nozione di lavoratore autonomo** soggetto si obbliga a compiere, verso corrispettivo, un'opera o un servizio, con *lavoro proprio e senza subordinazione*, nei confronti di un committente. Il lavoratore autonomo ha *autonomia nella gestione*, avendo *discrezionalità* in merito al tempo, al luogo ed al modo di organizzazione della propria impresa (ovviamente, nei limiti del contratto posto in essere con il committente).

Art. 2222 c.c. — Contratto d'opera

Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con *lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione* nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV.

La *distinzione* fra rapporto di lavoro subordinato ed autonomo è importante ai fini della applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, in quanto sono **beneficiari in via principale** della tutela prevenzionistica *i lavoratori subordinati compresi i lavoratori assunti con contratto di lavoro speciale*.

Il **D.Lgs. 81/2008** estende però anche ai **lavoratori autonomi** la tutela prevenzionistica seppure, attualmente, **Applicazione di alcune disposizioni del D.Lgs. 81/2008** *in maniera non completa*, disponendo, alcune misure antinfortunistiche.

È stato, infatti, introdotto anche per i lavoratori autonomi **l'obbligo di munirsi di dispositivi di protezione individuali** ed utilizzare gli stessi DPI e le **attrezzature di lavoro** in conformità alle disposizioni contenute nel Titolo III del D.Lgs. 81/2008 (art. 21, comma 1).

La violazione di quest'obbligo comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 300 a 2.000 euro (art. 60, comma 1, lett. a)).

I lavoratori autonomi hanno inoltre *la facoltà*, «relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con *oneri a proprio carico*», di:

- a) beneficiare della *sorveglianza sanitaria* secondo le previsioni di cui all'art. 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a *corsi di formazione* specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Obblighi dei lavoratori autonomi in caso di svolgimento dell'attività nell'azienda del committente

Inoltre il **D.Lgs. 81/2008** ha previsto, all'**art. 26**, nel caso vengano affidati lavori da eseguire all'interno dell'azienda del committente o di sue unità produttive, una **cooperazione finalizzata alla gestione della sicurezza**, che si attua principalmente in uno scambio di informazioni tra i datori di lavoro e i lavoratori autonomi nella predisposizione delle necessarie procedure di sicurezza.

Verifica dell'idoneità professionale

Il datore di lavoro *committente* avrà quindi l'**obbligo** di:
— *verificare l'idoneità tecnica e professionale del lavoratore autonomo* in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera; in tal senso dovrà essere definito un **sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**.
Fino alla emanazione delle necessarie disposizioni di attuazione, la verifica verrà eseguita con le seguenti modalità:
1) acquisizione del *certificato di iscrizione* alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato;
2) acquisizione dell'*autocertificazione* dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale;
— *fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente* in cui sono destinati ad operare e sulle *misure di prevenzione e di emergenza* adottate in relazione alla propria attività.

In materia di *cantieri temporanei e mobili*, i lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri, devono adeguarsi, ai fini della sicurezza, alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori (art. 94 D.Lgs. 81/2008).

Il legislatore del D.Lgs. 81/2008 ha affidato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro, il compito di definire entro 12 mesi dall'entrata in vigore della stessa norma, i «criteri finalizzati alla definizione del **sistema di qualificazione** delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'art. 27» (art. 6, comma 8, lett. g)).

Il possesso dei requisiti in oggetto costituirà un **elemento preferenziale per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti**

pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti (art. 27, comma 2).

È stato disposto anche per i lavoratori autonomi l'obbligo di utilizzare la *tessera di riconoscimento* contenente la fotografia e le generalità del lavoratore.

La violazione di quest'obbligo comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro (art. 59, comma 1, lett. b)).

Art. 20, comma 3, D.Lgs. 81/2008 — Tessera di riconoscimento

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

3.14 I componenti dell'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i soci delle società semplici operanti nel campo agricolo

Analogamente a quanto previsto per i lavoratori autonomi, il D.Lgs. 81/2008 introduce una novità nel nostro sistema antinfortunistico, prevedendo per **i componenti dell'impresa familiare, i piccoli commercianti, gli artigiani, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel campo agricolo** l'obbligo di utilizzare le attrezzature di lavoro e di munirsi dei DPI, in conformità alle disposizioni del Titolo III, rispettivamente Capo I e II (art. 21, comma 1, lett. a) e b)).

Tali soggetti devono inoltre dotarsi di *tessera di riconoscimento* con fotografia, nel caso in cui effettuino la propria prestazione in un luogo in cui si svolgono lavori in appalto o subappalto (art. 21, comma 1, lett. c)).

La violazione dei predetti obblighi è punita con sanzioni pecuniarie (art. 60).

Art. 60 D.Lgs. 81/2008 — Sanzioni per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti

1. I soggetti di cui all'articolo 21 sono puniti:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'articolo 21, comma 1, lettere a) e b);

b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per ciascun soggetto per la violazione dell'articolo 21, comma 1, lettera c).

2. I lavoratori autonomi sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 3.