

Misure di tutela ed obblighi



DEL DATORE DI LAVORO, DEI DIRIGENTI, DEI
PREPOSTI E DEI LAVORATORI: IL TESTO
NORMATIVO ED IL PUNTO DI VISTA DELLA
GIURISPRUDENZA

Alberto ANDREANI

v.le Mameli, 72 int. 201/C 61100 PESARO

☎ 0721/403718

✉ andreani@centroantinfortunistico.it

Gli artt. 4 dei D.P.R. 547/55 e 303/56

2

(i testi sono simili) **impongono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze**, ai datori di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti che esercitano, dirigono e sovrintendono alle attività lavorative, di:

- **attuare le misure** di igiene e sicurezza previste ;
- **rendere edotti** i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza i modi di prevenire i danni derivanti dai rischi predetti;
- **fornire** ai lavoratori i necessari mezzi di protezione;
- **disporre ed esigere** che i singoli lavoratori osservino le misure di igiene e sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione.

...la nuova filosofia “gestionale” dovuta al recepimento delle direttive europee...

3

L'obbligo di adottare un vero e proprio sistema:

- ✓ di misure cautelative e
- ✓ di presidi antinfortunistici,
- ✓ è la fondamentale differenza con la legislazione precedente.

Principi fondamentali di tale nuovo obbligo gestionale sono:

4

1. La **centralità** del datore di lavoro (nei luoghi di lavoro fissi) e del committente (nei cantieri temporanei o mobili);
2. l' **obbligo** della **valutazione** dei **rischi** nel luogo di lavoro e della **pianificazione** della sicurezza in cantiere;
3. L'obbligo di **dotarsi** di **collaboratori tecnici** **situati** nei **punti strategici** dell' **attività produttiva** (RSPP, MC, addetti al 1° soccorso, antincendio, ecc.);
4. Un obbligo **formativo** più esplicito e più esteso;
5. Il **confronto con i lavoratori** attraverso l'istituzione degli RLS.

Egli deve infatti **utilizzare** una serie di **soggetti** che abbiano:

- ✓ **non solo compiti** di **attuazione** delle misure di prevenzione (la tradizionale linea aziendale),
- ✓ **ma anche compiti consultivi** (in particolare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi).

definizioni

6

a) «**lavoratore**»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è **equiparato**: il **socio lavoratore** di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; **l'associato in partecipazione** di cui all'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 alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; **l'allievo** degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali **si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali** limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i **volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco** e della protezione civile; il lavoratore di cui al [decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468](#) e successive modificazioni e integrazioni (**ndr → lavoratori socialmente utili**);

definizioni

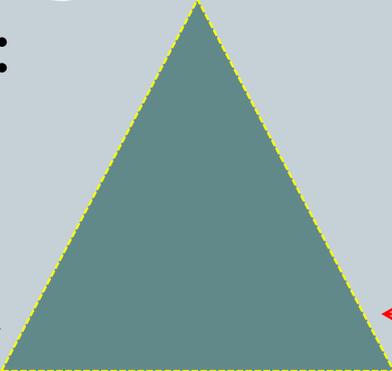
7

b) «**datore di lavoro**»: 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**. **Nelle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il **dirigente al quale spettano i poteri di gestione**, ovvero il **funzionario non avente qualifica dirigenziale**, nei soli casi in cui quest'ultimo sia **preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice** delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e **dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa**. **In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;**

Individuazione del datore di lavoro

8

Solo dopo aver analizzato:

tipologia aziendale →  ← organizzazione

è possibile individuare il
datore di lavoro, con i suoi:

obblighi **non delegabili**

obblighi **delegabili**

Nell'Ambito degli Adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008

9

non sono delegabili:

- ➡ la **valutazione** di **tutti i rischi** con la conseguente **elaborazione** del **documento** previsto dall'art. 28 (art. 17 comma 1, lett. *a*);
- ➡ la **designazione** del **responsabile** del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 comma 1 lettera *b*).

Risultano pertanto delegabili, alle condizioni previste dall'art. 16, tutti gli altri obblighi

10

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è **ammessa** con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da **atto scritto** recante **data certa**;
 - b) che il **delegato** possenga tutti i **requisiti** di **professionalità** ed **esperienza** richiesti dalla **specifica natura** delle **funzioni delegate**;
 - c) che essa **attribuisca** al delegato **tutti i poteri** di **organizzazione**, **gestione** e **controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - d) che essa attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa necessaria** allo svolgimento delle funzioni delegate.
 - e) che la delega sia **accettata** dal delegato **per iscritto**.
2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data **adeguata** e **tempestiva pubblicità**.
3. La delega di funzioni **non esclude l'obbligo di vigilanza** in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

Risultano pertanto delegabili, alle condizioni previste dall'art. 16, tutti gli altri obblighi

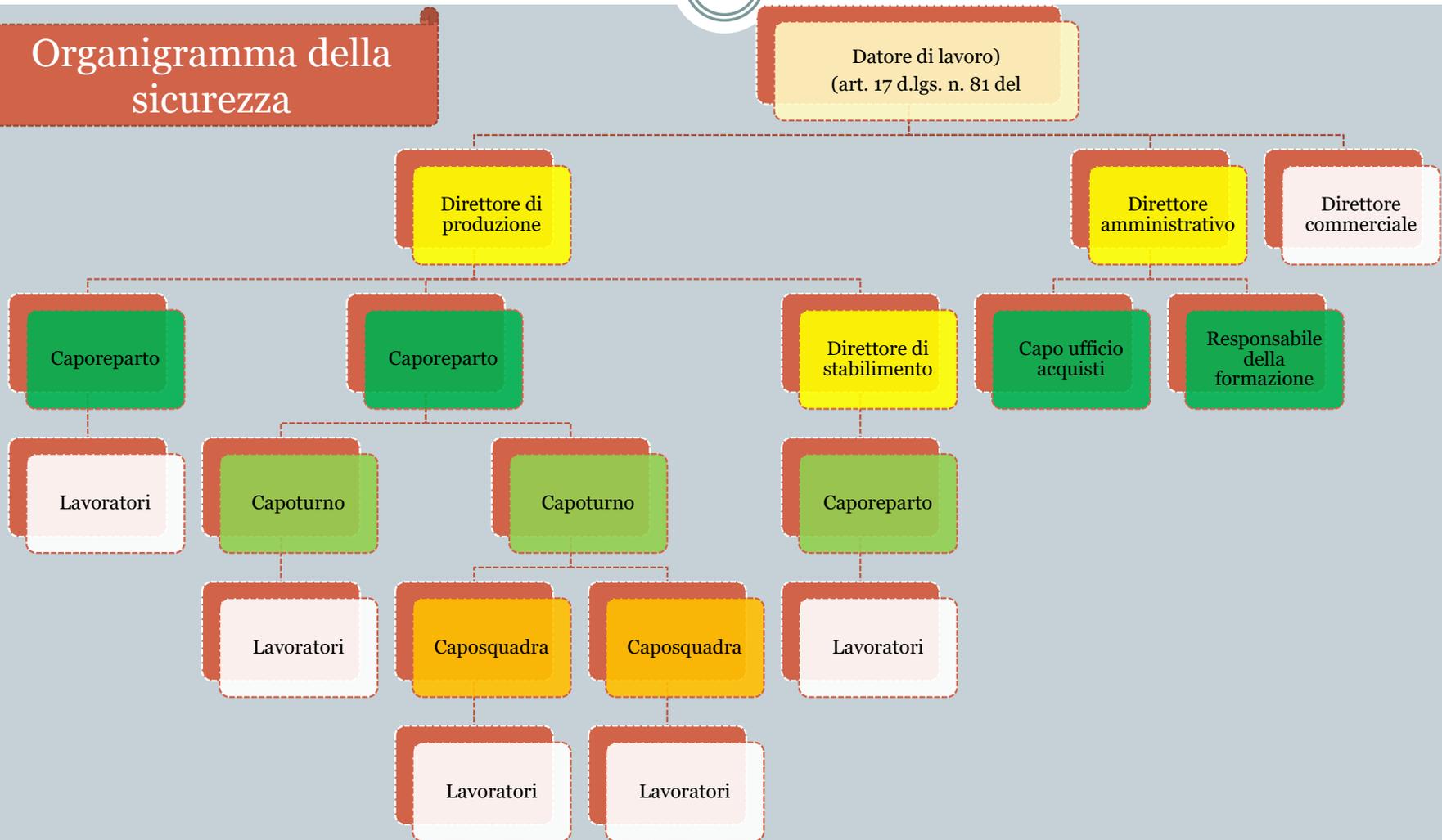
11

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Ma anche se non si ricorre alla delega, è comunque indispensabile addivenire ad una corretta distribuzione dei compiti all'interno della propria gerarchia aziendale con un corretto:

12

Organigramma della sicurezza



definizioni

13

- c) «**azienda**»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro **pubblico** o **privato**;
- d) «**dirigente**»: 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;
- e) «**preposto**»: 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;

Articolo 299

Esercizio di fatto di poteri direttivi

14

1. Le **posizioni di garanzia** relative ai **soggetti** di cui all'articolo 2, comma 1, lettere **b)**, **d)** ed **e)**, gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.**

Misure generali di tutela

15

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;



Articolo 15

Misure generali di tutela

16

- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
 - m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
 - n) informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
 - o) informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;**
 - p) informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - q) istruzioni adeguate ai lavoratori;
 - r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
 - s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
 - u) misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
 - v) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - z) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Articolo 35
Riunione periodica

17

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:
- a) il documento di valutazione dei rischi;
 - b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
 - c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
 - d) **i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti** e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Articolo 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

18

7. I **dirigenti** e i **preposti ricevono** a cura del datore di lavoro un'adeguata e specifica **formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai **propri compiti** in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Articolo 56

Sanzioni per il preposto

19

1. I **preposti** sono **puniti** nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:

- a) con l'arresto da uno a tre mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), e), f);
- b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), c), d);
- c) con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettera g).

Articolo 19

Obblighi del preposto

20

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i **preposti**, secondo le loro attribuzioni e competenze, **devono:**

- 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;
- 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 secondo quanto previsto dall'articolo 37.**

Articolo 28

Oggetto della valutazione dei rischi

21

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:
- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
 - c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
 - d) **l'individuazione delle procedure** per l'attuazione delle misure da realizzare, **nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere**, a cui devono essere **assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri**;
 - e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
 - f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Articolo 30

Modelli di organizzazione e di gestione

22

1. Il **modello di organizzazione** e di gestione **idoneo ad avere efficacia esimente** della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, **“deve”** essere **adottato** ed **efficacemente attuato**, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
 - a) al **rispetto** degli **standard tecnico-strutturali di legge** relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) alle attività di **valutazione dei rischi** e di **predisposizione** delle **misure** di prevenzione e protezione **conseguenti**;
 - c) alle **attività di natura organizzativa**, quali **emergenze**, primo soccorso, **gestione degli appalti**, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) alle attività di **sorveglianza sanitaria**;
 - e) alle attività di **informazione** e **formazione** dei lavoratori;
 - f) alle **attività di vigilanza** con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - g) alla acquisizione di **documentazioni** e **certificazioni obbligatorie** di legge;
 - h) alle **periodiche verifiche** dell’**applicazione** e dell’**efficacia** delle procedure adottate.

Articolo 30

Modelli di organizzazione e di gestione

23

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di **registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso **prevedere**, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello**.
4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un **idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate**. Il **riesame** e l'eventuale **modifica** del modello organizzativo devono essere **adottati**, quando siano **scoperte violazioni significative** delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di **mutamenti nell'organizzazione** e nell'attività in relazione al **progresso scientifico e tecnologico**.

Articolo 30

Modelli di organizzazione e di gestione

24

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si **presumono conformi** ai requisiti di cui al presente articolo **per le parti corrispondenti**. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
- 5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.**
6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

Ripartizione dei compiti

25

- L'analisi dei compiti assegnati ai soggetti di “linea” dell'azienda, non può che portare ad **un'unica conclusione**:
 - È impossibile il rispetto degli obblighi posti a capo del datore di lavoro e dei suoi collaboratori senza una chiara ed adeguata ripartizione dei compiti: compiti che se mal adempiuti, oltre a costituire una negatività rilevante per la stessa produzione aziendale, potranno portare, in caso di infortuni o malattie professionali, ad una responsabilità personale, anche concorsuale, di ciascun soggetto coinvolto.

La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

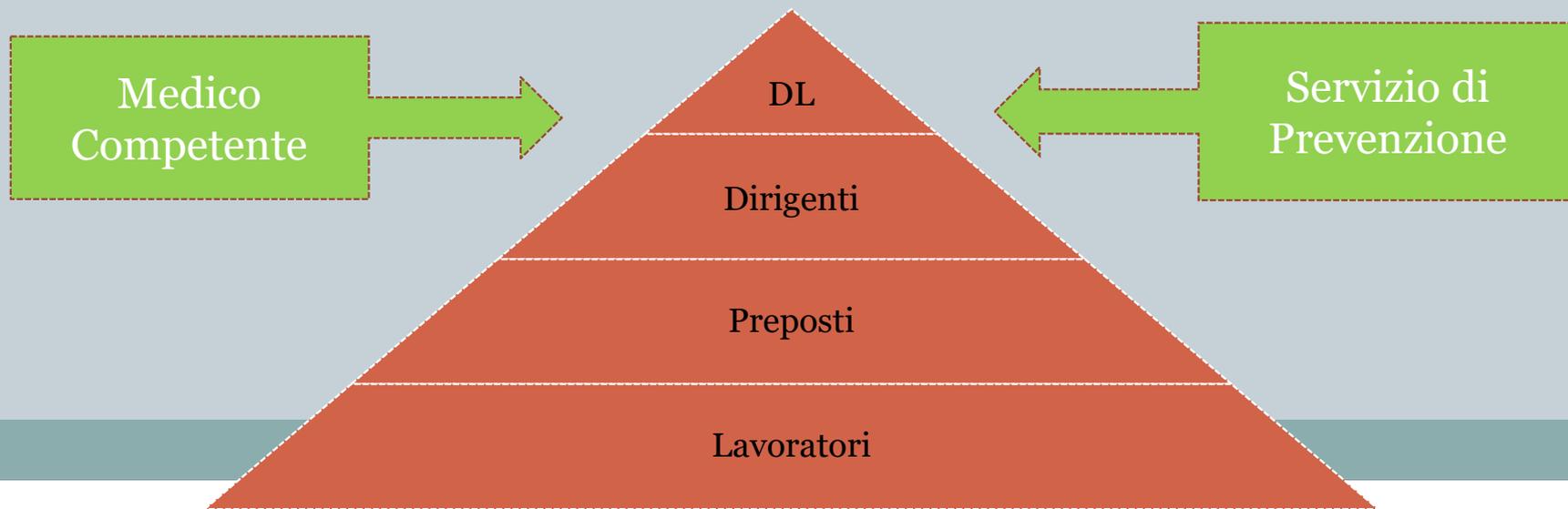
26

- Nelle **imprese** od **enti** ad **organizzazione complessa** e differenziata, “l’individuazione dei destinatari delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve essere **effettuata non** già tenendo presenti le **diverse astratte qualifiche** spettanti a coloro che fanno parte dell’ente e dell’impresa (legale rappresentante, dirigente, preposto, ecc.), **bensì** invece **facendo riferimento** alla ripartizione interna delle **specifiche competenze**, così come regolate dalle norme, dai regolamenti o dagli statuti che governano i singoli enti o le singole imprese”. (Cass. Pen. Sez. III, 14 novembre 1984).

La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

27

- In questo modo la **ripartizione** degli **oneri prevenzionali** (penalmente sanzionati per colpa specifica), si **modella** sui **ruoli ricoperti all'interno della gerarchia aziendale**: l'imputazione di quote decrescenti dell'obbligazione di sicurezza avviene secondo una precisa scala gerarchica (che è esattamente quella aziendale).



La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

28

La **giurisprudenza** ha valorizzato al massimo le potenzialità operative della norma, laddove ha rilevato che “la previsione dell’art. 2087 c.c. comporta che al **lavoratore sia sufficiente provare il danno ed il nesso di causalità**, spettando alla controparte la dimostrazione di avere fatto tutto il possibile per evitare lo stesso: peraltro il **datore di lavoro è tenuto** ad un’attività di **controllo e di vigilanza costante** volta (Cass. 8 febbraio 1993, n. 1523; Cass. 3 giugno 1995, n. 6486)



La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

29

- ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili o insufficienti le cautele tecniche apprestate e **deve adottare**, se necessario, sanzioni **anche** di carattere disciplinare di carattere espulsivo, come il **licenziamento** (Cass. 8 febbraio 1993, n. 1523; Cass. 6 aprile 1993, n. 3160).

La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

30

- In tema di infortuni sul lavoro, ai sensi dell'art. 4 del DPR n° 547/55, **sono**, tra gli altri, **destinatari** delle norme di prevenzione e responsabili, **nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze**, delle inosservanze di tutte le disposizioni del citato DPR i **dirigenti tecnici**, ossia coloro che sono preposti alla direzione tecnica amministrativa dell'azienda o di una parte di essa **con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi** e quindi: **institori, direttori tecnici o amministrativi, capi-ufficio, capi-reparto** che partecipano solo occasionalmente al lavoro normale.



La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

31

Tali dirigenti sempre in forza della su richiamata norma, devono **predisporre** tutte le misure di sicurezza **fornite dal capo dell'impresa** e stabilite dalle norme, devono **controllare** le modalità del processo di lavorazione ed **attuare** nuove misure, **anche non previste dalla normativa**, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione a particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni **non previste e non prevedibili dal legislatore** e dalle quali possano derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio.



La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

32

I **dirigenti devono**, altresì, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l'incarico, **vigilare**, per quanto possibile, sulla regolarità dell'antifortunistica delle lavorazioni, **dare istruzioni** di **ordine tecnico** e di **normale prudenza**, affinché tali lavorazioni possano svolgersi nel migliore dei modi; in ogni caso, **quando non sia possibile assistere direttamente a tutti** i lavori, **devono organizzare** la produzione **con un'ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti** in misura tale da impedire la violazione della normativa.

(Sent. n. 285 dell'1.7.92 della 4^a Sez. della Cassazione Penale).-

La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

- In materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, il **preposto condivide** con il datore di lavoro, ma con sfumature diverse secondo le sue reali mansioni, oneri e responsabilità soltanto gli **obblighi di sorveglianza**, per cui egli non è tenuto a predisporre i mezzi antinfortunistici, ma deve invece vigilare affinché gli ordini vengano regolarmente eseguiti. L'**omissione di tale vigilanza** costituisce **colpa** se sia derivato un sinistro dal mancato uso di tali cautele. (Cass. Pen. Sez. IV, 21 giugno 1988).

La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

34

“Il preposto ha **solamente** il **dovere** di **vigilare** a che i lavoratori osservino le misure e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione e si comportino in modo da non creare pericoli per sé e per gli altri”. E in più “è tenuto a **collaborare** con l’imprenditore e, quindi, **a fargli presente le carenze in tema di prevenzione, riscontrate nel luogo di lavoro**”. Cass. 26 giugno 1996.

Art. 20 d.lgs. n. 81 del 2008: obblighi dei lavoratori

35

1. **Ogni lavoratore** deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Art. 20 d.lgs. n. 81 del 2008: obblighi dei lavoratori

36

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**, nonché i **dispositivi di sicurezza**;
- d) **utilizzare in modo appropriato** i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) **segnalare immediatamente** al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le **deficienze** dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), **nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo** di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) **non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i **dispositivi di sicurezza** o di segnalazione o di controllo;
- g) **non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza** ovvero che **possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori**;
- h) **partecipare ai programmi di formazione e di addestramento** organizzati dal datore di lavoro;
- i) **sottoporsi ai controlli sanitari** previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

37

“Quanto ai motivi di merito, la sentenza ha risposto congruamente e senza incorrere in vizi logico giuridici su entrambi i punti oggetto di censura in questa sede di legittimità. **Circa l'imprudenza o distrazione della parte offesa (che cercò di raccogliere qualcosa tra il nastro trasportatore e la fossa sottostante, in uno stretto spazio non protetto) è a dire che non esula dalle finalità proprie della legislazione antinfortunistica la protezione estesa al caso di negligenza o imprudenza del lavoratore, compresa ogni ipotesi di distrazione (cfr.; Cass. IV, 13.5.1981, <B.>), tranne che l'evento lesivo sia frutto esclusivo di un comportamento del tutto anomalo del prestatore d'opera, chiaramente esorbitante dal procedimento lavorativo o del tutto incompatibile con il sistema di lavorazione (il che, nella specie, è un fatto escluso dalla sentenza, che considera una condotta meramente disaccorta dell'operatore nel corso dell'attività lavorativa)”.
(Cassazione Penale , Sez. 4 , 27 febbraio 1998 , n. 3606).-**

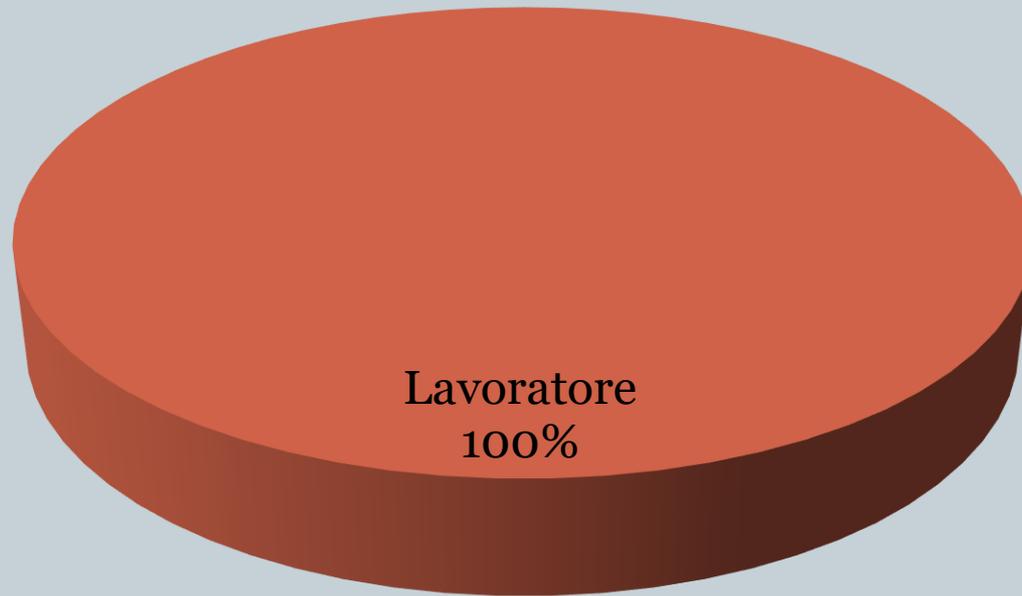
La giurisprudenza sulle Responsabilità civili e penali del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

- “.....la corte ha correttamente analizzato i fatti ed affermato che nelle circostanze in cui avvenne l'infortunio da una parte non erano state approntate le misure idonee a prevenire la caduta dall'alto, né era stato fornito ed imposto ai lavoratori l'uso di presidi individuali e dall'altra che il M. operò non con decisione unilaterale, tanto da porsi al di fuori del contesto delle operazioni che si stavano svolgendo nel cantiere. Egli salì le scale per portarsi ai piani alti insieme al C. e parlando con lo stesso e dunque alla vista del preposto che coordinava i lavori e, **pur avendo posto in essere una manovra altamente rischiosa ed imprudente, questa non può ritenersi integrare un comportamento abnorme, in quanto effettuato alla presenza del suo superiore e posta in essere anche il giorno prima.** La corte motiva ampiamente sul punto ed analizza ogni aspetto della vicenda, ivi compreso il nesso di causa tra le violazioni antinfortunistiche e l'evento, per cui è pervenuta con ragionamento corretto e privo di vizi logici a ravvisare la responsabilità in capo agli imputati e di conseguenza al responsabile civile. **(Cass. Pen., Sez. III, 03 aprile 2007, n. 19381).**

Possiamo ipotizzare una colpa esclusiva del lavoratore?

39

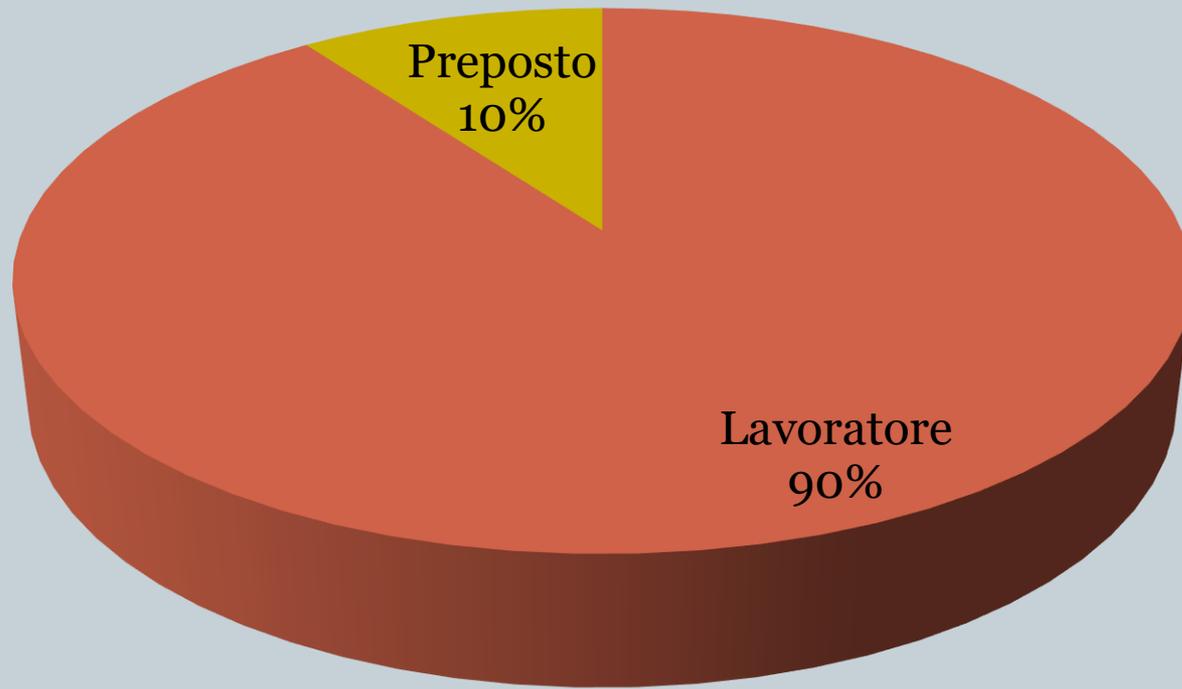
Colpa



Possiamo ipotizzare una colpa concorsuale tra il lavoratore e il preposto?

40

Colpa



Il Giudice chi condannerà per le lesioni connesse alla colpa di tali soggetti: entrambi, solo il preposto o solo il lavoratore?

41

