

I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA ALLA LUCE DEL D.LGS.81/2008

*Teresa Camorcia**

Il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ha da sempre rivestito considerevole importanza in ambito legislativo, al punto da indurre il legislatore a continui interventi volti a disciplinare in maniera sempre più organica la materia.

E' opportuno dunque, analizzare la legislazione di riferimento, per comprendere come la ripartizione delle responsabilità in capo ai garanti della sicurezza, possa, se non eliminare, quantomeno ridurre alla fonte gli incidenti sui luoghi di lavoro.

Sommario: 1. Riferimenti normativi in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. 2. La responsabilità dei garanti della sicurezza. 3. La responsabilità dell'ente conseguente ad illeciti amministrativi. 4. Conclusioni.

1. Riferimenti normativi in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La legislazione italiana compie i primi passi nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con il recepimento di una direttiva europea che la porterà all'emanazione del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, intitolato al "miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".

Il successivo intervento legislativo, invece, è volto all'emanazione del decreto legislativo n. 81/2008, in attuazione dell'art.1 della legge 123/2007.

Tra le novità che il decreto correttivo ha introdotto, vi sono: la sospensione delle attività; gli obblighi connessi ai contratti di appalto; il sistema di qualificazione delle imprese; l'adeguamento del documento di valutazione dei rischi; la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti; le

misure di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili e infine l'inasprimento del quadro sanzionatorio.

Da ultimo, il suddetto decreto, menziona gli altri soggetti ai quali il datore di lavoro, per esigenze logistiche, attribuisce mansioni, che altrimenti spetterebbero a lui: trattasi del dirigente e del preposto; destinatari anch'essi degli obblighi di protezione.

A completamento degli interventi legislativi in materia di sicurezza sul lavoro, si pone il d.lgs.106/2009.

Esso è caratterizzato dall'individuazione di parametri, rispettando i quali si ha la qualificazione delle imprese, mezzo attraverso il quale si permetterebbe alle stesse un maggiore rispetto delle norme di sicurezza.

Tale decreto mira soprattutto ad operare una semplificazione delle procedure procedendo su diversi fronti, tra questi vi è in primo luogo **la sospensione dell'attività di impresa**, a cui segue anche la sburocratizzazione di alcuni obblighi gravanti sul datore di lavoro.

Infine è da segnalare la disciplina della sorveglianza sanitaria; il correttivo 2009 interviene introducendo **la visita medica preventiva in fase preassuntiva e la visita medica precedente alla ripresa del lavoro**,

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita a Bari il 29 ottobre 2012.

Dalla tesi di laurea: I soggetti garanti della sicurezza sul lavoro: regimi di attribuzione delle responsabilità.

qualora vi sia una forma di assenteismo per motivi di lavoro superiori ai 60 giorni⁽¹⁾.

2. La responsabilità dei garanti della sicurezza

Nell'ambito della disciplina della sicurezza nei luoghi di lavoro, assume un'importanza considerevole l'art. 2087 c.c., secondo cui *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

L'articolo de quo è importante perché, oltre a costituire la fonte di un interesse legittimo del lavoratore⁽²⁾, esprimerebbe, secondo alcuni interpreti, il principio della *massima sicurezza tecnologicamente possibile*, in virtù del quale il datore di lavoro è tenuto a conformare il proprio assetto produttivo ai continui traguardi raggiunti nell'ambito della sicurezza, grazie al progresso tecnologico e scientifico.

Altri autori, tra i quali lo studioso G. Marinucci, ritengono invece che l'art.2087c.c. faccia proprio il criterio di matrice anglosassone della *massima sicurezza ragionevolmente praticabile* e che quindi, *non sia possibile pretendere che l'imprenditore proceda ad un'immediata sostituzione delle tecniche precedentemente utilizzate con quelle più recenti, dovendosi procedere ad una valutazione sui tempi, modalità e costi dell'innovazione*⁽³⁾.

Tra le principali novità apportate dal d.lgs. 81/2008, vi è l'introduzione di una

disciplina sanzionatoria più specifica per la redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR).

L'altra contravvenzione punibile, attiene all'*individuazione delle mansioni* che presuppone una *mappatura mansionale dei rischi specifici*⁽⁴⁾.

Accanto all'obbligo del datore di lavoro di fornire ai lavoratori gli strumenti adeguati per l'espletamento del lavoro, si aggiunge anche quello di dotare i lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (DPI) che i lavoratori devono utilizzare "in modo appropriato"⁽⁵⁾.

Il d.lgs. 81/2008 apporta poi un'innovazione per quanto riguarda la definizione degli altri soggetti garanti della sicurezza diversi dal datore di lavoro.

Ci si riferisce innanzitutto al dirigente e al preposto, le cui posizioni, con l'entrata in vigore del Testo Unico, vengono definite in maniera chiara; in particolare il primo viene definito come la *"persona che in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa"*.

Per quanto concerne il preposto invece, ossia la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali, adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, *sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori, esercitando un funzionale potere di iniziativa*⁽⁶⁾, è bene sottolineare come il controllo sul rispetto delle misure di prevenzione, debba essere continuo, congruo ed effettivo, anche

⁽¹⁾ M. MARINO, *Visite mediche preassuntive: la disciplina dopo l'abrogazione del divieto*, in guida al lavoro n. 36, 18/09/2009, Il Sole 24 Ore.

⁽²⁾ G. ZANOBINI, *Interessi legittimi e diritto privato*, in AA.VV., *Studi in memoria di F. Ferrara*, Giuffrè, Milano, 1943, vol.II, pp. 707 e ss.

⁽³⁾ G. MARINUCCI, *Innovazioni tecnologiche e scoperte scientifiche: costi e tempi di adeguamento delle regole di diligenza*, in Riv. It. Dir. Proc. pen. 2005.

⁽⁴⁾ P. SOPRANI, *Valutazione dei rischi*, in Giunta-Micheletti, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2010.

⁽⁵⁾ D. CERVELLERA, *Diritto penale del lavoro*, Cacucci, Bari, 2010.

⁽⁶⁾ Art. 2, comma 1, lett. e) d.lgs. 81/2008.

attraverso una puntuale verifica delle modalità del processo di lavorazione⁽⁷⁾.

Il preposto inoltre, è responsabile se omette di richiedere al lavoratore l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio, in situazioni d'emergenza, ovvero ometta di istruire il medesimo in merito alle modalità da adottare nell'ipotesi di abbandono del posto di lavoro, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile.

Altre situazioni possono determinare la responsabilità del preposto, come nel caso dell'omessa segnalazione delle deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro, ovvero di qualsiasi altra condizione di pericolo che si possa verificare durante l'espletamento dell'attività lavorativa.

L'ultimo anello della catena dei garanti della sicurezza, è rappresentato dalla figura del lavoratore; egli assume una doppia importanza: da un lato, come oggetto della tutela della salute e sicurezza, e dall'altro, come soggetto tenuto ad attuarla.

Il lavoratore infatti, deve anche "prenderci cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro".

Al lavoratore è imposto il corretto utilizzo delle attrezzature da lavoro, dei dispositivi di sicurezza, delle sostanze e dei preparati pericolosi, nonché dei mezzi di trasporto⁽⁸⁾.

Segue il divieto, per i lavoratori, di compiere d'iniziativa, operazioni o manovre che esulano dalla loro competenza o possano mettere a repentaglio la sicurezza propria o altrui.

Nel testo unico il legislatore ha provveduto poi, a positivizzare l'istituto della delega di funzioni⁽⁹⁾, effettuando una selezione di "limiti e condizioni" alla sua

ammissibilità e consolidando la permanenza dell' "obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento, da parte del delegato, delle funzioni trasferite".

Tra il catalogo di condizioni vi sono: la forma scritta (principio di scrittura), le dimensioni rilevanti dell'impresa, la corrispondenza della delega ad effettive esigenze organizzative dell'impresa (principio di corrispondenza o di effettività), l'idoneità tecnico-professionale del delegato (principio dell'assenza di "culpa in eligendo"), il conferimento al delegato di effettivi poteri decisionali (principio di specificità o determinazione), la non ingerenza del delegante nelle attività del delegato (principio di non ingerenza o astensione), l'obbligo di intervento in caso di sopravvenuta inidoneità o di inadempienze da parte del delegato.

Alla delega inoltre "deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità".

Il legislatore del 2008 ha stabilito poi per il datore di lavoro alcuni obblighi in delegabili, quali: la valutazione di tutti i rischi, la redazione del relativo documento e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il testo unico inoltre, introducendo il nuovo comma 3-bis nell'art.16, ammette la possibilità della subdelega entro limiti precisi: il delegato del datore di lavoro, può delegare a terzi "specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro", previo accordo con il datore e rispettando i limiti previsti ai commi 1 e 2 del medesimo art. 16 T.U..

Quanto ai soggetti cui il delegato può a sua volta trasferire una parte degli obblighi ricevuti, a sua volta dal datore di lavoro, il legislatore non pone dei vincoli.

Innanzitutto, perché possa configurarsi l'istituto della subdelega, è necessaria un'intesa tra datore di lavoro e delegato-delegante; l'ulteriore limite posto alla subdelega, è rappresentato dalle *specifiche funzioni*.

⁽⁷⁾ Il preposto ha l'obbligo di controllare e promuovere l'ortodossia antinfortunistica delle esecuzioni delle prestazioni lavorative: così Cass. pen., Sez. III, 15 aprile 2005, n. 14107.

⁽⁸⁾ Art. 20, comma 2, lett. c), d.lgs. 81/2008.

⁽⁹⁾ Art. 16 d.lgs. 81/2008.

Da ultimo va ricordato il divieto imposto al subdelegato di poter a sua volta delegare.

3. La responsabilità dell'ente conseguente ad illeciti amministrativi

La responsabilità degli enti collettivi per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato era già stata affrontata dal d.lgs. 8 giugno 2001 n.231, che si occupava della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, in combinato con l'art. 11 della legge n.300/2000, grazie all'introduzione di un puntuale sistema sanzionatorio per gli enti collettivi.

La giurisprudenza di legittimità ha statuito che nella *ratio* ispiratrice della profonda innovazione introdotta dalla legge n. 231/2001, l'ente collettivo al di là di grossolane concezioni antropomorfe, è considerato il vero istigatore, esecutore o beneficiario della condotta criminosa materialmente commessa dalla persona fisica in esso inserita⁽¹⁰⁾.

In tema di responsabilità da reato degli enti, infatti, è significativo l'art. 5 d. lgs. 231/2001, secondo cui il reato presupposto può essere commesso da soggetti che ricoprono una posizione di preminenza nella struttura aziendale (c.d. apicali) o da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" in posizione apicale⁽¹¹⁾.

La sanzione a carico della persona giuridica, necessita del presupposto oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse dell'ente, da persone che agiscono al suo interno, con esclusione dei reati posti in essere nel loro interesse esclusivo, per un fine personale o di terzi.

L'interesse della società, va valutato ex ante; mentre il vantaggio richiede una verifica ex post.

Accanto alle ipotesi di responsabilità amministrativa degli enti, vengono presi in considerazione poi, gli illeciti sui luoghi di lavoro insalubri o pericolosi, con i relativi criteri di attribuzione delle responsabilità.

Oltre alla descrizione dei luoghi di lavoro ed ai requisiti di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, altre precisazioni attengono alla condotta che i lavoratori devono seguire per tutelare la loro integrità fisica da sostanze nocive e da polveri, altre misure riguardano le vasche, le canalizzazioni, i serbatoi, silos e affini in cui devono entrare i lavoratori.

Viene puntualizzato poi l'ingresso per gli operatori, all'interno di particolari luoghi di lavoro come pozzi neri, fogne e altri ambienti simili.

Successivamente si analizzano gli illeciti in materia di attrezzature e dispositivi di protezione, focalizzando l'attenzione, per quanto riguarda le prime, in merito agli standards di sicurezza.

Per quanto riguarda i "dispositivi di protezione individuale", invece, si sottolinea l'importanza degli stessi e il loro contestuale uso residuale, allorquando, pur essendo state messe in campo adeguate misure tecniche di prevenzione e protezione, non si sia riusciti a ridurre o eliminare i rischi per la salute dei lavoratori.

Segue la trattazione dei reati in materia di segnaletica, le cui disposizioni regolamentano la sicurezza negli ambienti di lavoro.

I segnali possono consistere nella cartellonistica, in colori, luci, suoni, ma anche parole o gesti che impongano divieti, rilevino la presenza di rischi e infine segnalino la presenza di uscite di sicurezza o mezzi di soccorso.

Procedendo in rassegna i vari illeciti, ci si imbatte nei reati in materia di movimentazione manuale dei carichi; e nello specifico si precisa che il legislatore impone al datore di lavoro di evitare la movimentazione manuale dei carichi, sostituendo l'uso della forza manuale del

⁽¹⁰⁾ Cass. pen., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615.

⁽¹¹⁾ Art. 5, lett. b) del d.lgs. 231/2001.

lavoratore con il ricorso alle attrezzature meccaniche.

Segue poi la trattazione degli illeciti in materia di attrezzature munite di videoterminali, dove vengono dettate ai lavoratori una serie di disposizioni relative ai rischi che l'utilizzo di tali strumenti comporta, come disturbi visivi, posturali, psicologici, legati sia alle caratteristiche ed al posizionamento delle attrezzature stesse (schermo tastiera..) sia all'ambiente di lavoro (illuminazione, riflessi..).

L'attenzione del legislatore si sofferma inoltre sui disturbi fisici connessi alle modalità di attuazione del ciclo lavorativo che potrebbero essere diminuiti con l'applicazione dei principi ergonomici⁽¹²⁾.

Conclude la sequela dei reati, il Titolo IX del Testo Unico dedicato alle "Sostanze pericolose", ripartito in tre capi, afferenti rispettivamente alla *protezione di agenti chimici*, alla *protezione da agenti cancerogeni* e alla *protezione dai rischi connessi all'esposizione da amianto*.

La prima fattispecie contravvenzionale riguarda la valutazione del rischio che incombe sul datore di lavoro, effettuata in maniera diversa a seconda del tipo di sostanza impiegata.

La condotta sarà penalmente rilevante qualora il datore di lavoro ometta di determinare la presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e ometta di valutare dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che conseguono alla presenza di tali agenti⁽¹³⁾.

All'interno del Testo Unico, balza poi all'attenzione il livello di autonomia riservato agli agenti cancerogeni e mutageni.

⁽¹²⁾ S. PHEASANT, *Ergonomix, Work and Health*, Aspen Publishers, Gaithersburg, 1991: "l'ergonomia è stata definita come " l' applicazione delle informazioni scientifiche che riguarda l'essere umano al disegno di oggetti,sistemi ed ambienti destinati all' uso da parte di persone".

⁽¹³⁾ Art. 223, comma 1, d.lgs. 81/2008

L'ambito di applicazione delle norme, viene individuato in "tutte le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni a causa della loro attività lavorativa".

Per quanto attiene la valutazione del rischio, è punibile il datore di lavoro che nell'effettuare la valutazione del rischio, ometta di riportare i risultati nel documento di valutazione.

A conclusione è posta poi la disamina dei rischi connessi all'esposizione all'amianto.

Il legislatore a tale riguardo ha dettato regole ferree; infatti già con la legge 257/1992 si rendeva necessario censire i luoghi e i materiali che contenessero amianto.

La normativa in materia di amianto conosce inoltre un adempimento caratterizzato dalla notifica.

Essa consiste nell'invio di informazioni all'organo di vigilanza, mentre se la si intende come atto, essa è legata a continui aggiornamenti.

La prima contravvenzione dunque, sanziona l'omessa presentazione della notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori.

Una ulteriore fattispecie contravvenzionale è costituita dall'omessa indicazione di uno o più elementi che costituiscono la notifica; quali l'ubicazione del cantiere, tipi e quantitativi di amianto manipolati, numero di lavoratori interessati, data di inizio dei lavori e relativa durata, misure adottate per limitare l'esposizione dei lavoratori all'amianto.

Dall'analisi della disciplina dell'esposizione all'amianto, emerge come lo scopo principale che si prefigge il Testo Unico sia quello di azzerare o ridurre le fonti di rischio; per questo un'attenzione particolare è dedicata al valore limite.

Dunque i soggetti garanti della sicurezza saranno tenuti ad adottare misure atte ad evitare che i lavoratori siano esposti a concentrazioni superiori al valore limite.

concludere il quadro degli illeciti, vi è l'omessa cessazione di lavoro nella zona interessata all'esposizione ad amianto oltre il limite, se non sono state prese misure idonee per la protezione dei lavoratori.

Qualora poi non sia possibile ridurre il valore limite dell'amianto, la situazione contingente imporrà l'adozione dei DPI.

Si ricorda infine la disposizione relativa alla violazione di riserva di attività di rimozione e smaltimento dell'amianto e alla bonifica delle aree interessate ai lavoratori che non abbiano frequentato i corsi di formazione professionale.

4. Conclusioni

Si conclude ponendo in risalto il ruolo nodale assunto dal datore di lavoro all'interno dell'ideale struttura gerarchica in virtù del quantum di poteri e doveri gravanti su di lui, precisando che soltanto con l'ausilio delle altre figure professionali coinvolte nella quadripartizione operata dal legislatore, potrà raggiungersi un livello di sicurezza tale per cui, gli incidenti sui luoghi di lavoro, potranno dirsi almeno in parte scongiurati.