

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3555 di giovedì 28 maggio 2015

Le figure soggettive della sicurezza

I soggetti obbligati alla sicurezza: datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore (artt. 17,18,19,20 D.LGS. 81/08).

Pubblichiamo un estratto dell'approfondimento monografico sul tema degli infortuni sul lavoro "La colpa negli infortuni sul lavoro" - Bollettino marzo 2015, Camera penale veneziana "antonio pognici", per il sito internet www.camerapenaleveneziana.it

FIGURE SOGGETTIVE

L'evoluzione della normativa in Italia in materia di salute e sicurezza sul lavoro comincia con l'art. 2087 c.c. ("Tutela delle condizioni di lavoro"), oggi considerata norma "di chiusura"; passa per il D. Lgs n. 626/1994 e ss. modifiche che, in recepimento della legislazione comunitaria "sociale", impone un nuovo approccio alla sicurezza, mediante una maggiore attenzione alle risorse umane, alla loro formazione e organizzazione; ed arriva all'attuale Testo Unico, D. Lgs. N. 81/08, che si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici.

Gli strumenti per la sicurezza hanno una natura oggettiva (risorse tecnologiche) e una soggettiva (risorse umane).

Approfondendo la sicurezza dal punto di vista soggettivo, possiamo affermare che il T. U. è strutturato su un modello quadripartito di soggetti obbligati alla sicurezza: datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore (artt. 17,18,19,20).

Per trasformare la sicurezza da concetto astratto a realtà in qualsiasi luogo di lavoro, il legislatore non ha ritenuto, appunto, più sufficiente nominare dei soggetti responsabili, ma ha obbligato alcuni di loro (datore di lavoro e dirigente) ad effettuare una formale valutazione dei rischi e a compilare un vero e proprio atto, da aggiornare ogni anno con la collaborazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS17] ?#>

La prima e fondamentale figura del sistema sicurezza è, quindi, quella del **datore di lavoro**: colui che è soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o in altri termini chi ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Tale ampia definizione fa sì che vi si possa ricomprendere all'interno anche la figura del committente, in quanto soggetto che comunemente concepisce e finanzia l'opera.

Nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro s'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 P.A. tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività. 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.

Al datore di lavoro spetta l'organizzazione della prevenzione e delle misure di gestione dell'emergenza.

E' ammessa la delega ad eccezione della valutazione dei rischi e della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il datore di lavoro, infatti, deve fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi; all'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i dati relativi agli infortuni e quelli relativi alle malattie professionali; i

provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Si precisa che gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del T.U., la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal decreto legislativo di cui ci si occupa, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la mera richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne abbia l'obbligo giuridico.

Si evidenzia, inoltre, che a ragione delle peculiari attività (esempi di particolari ambienti o datori di lavoro sono le forze armate, i vigili del fuoco, il volontariato, le piccole e medie imprese agricole). svolte sono previste semplificazioni in tema di adempimenti informativi, formativi e sorveglianza sanitaria o correttivi, che sono fissati in sede amministrativa.

Il **dirigente** è colui che attua le direttive del datore di lavoro, somma in sé poteri, funzioni e responsabilità tali da poter essere definito l'alter ego del datore di lavoro.

Il dirigente ai fini della sicurezza non deve essere confuso con l'omonima posizione contrattuale. Egli è un lavoratore subordinato, che ricopre un ruolo decisionale, organizzativo e direttivo.

L'effettività del ruolo prevale sull'inquadramento contrattuale.

Si identifica in virtù di delega conferita dal datore di lavoro.

Il **preposto** è colui che sovrintende alle attività, attua le direttive senza il potere/obbligo di predisporre mezzi e strutture.

Egli non assume una specifica posizione di garanzia (né esclusiva, né concorrente con il datore di lavoro), bensì un ruolo ausiliario rispetto al datore di lavoro, con l'obbligo di segnalargli tempestivamente sia le deficienze dei mezzi, 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.

Si identifica in virtù di delega conferita dal datore di lavoro.

Il **lavoratore** è colui che ? indipendentemente dalla tipologia contrattuale ? svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, 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.

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 del T.U.)

L'informazione e la formazione sono i principali diritti riconosciuti ai lavoratori.

L'informazione concerne essenzialmente i rischi connessi all'attività, le procedure di primo soccorso, la lotta antincendio ed l'evacuazione.

La formazione ? che deve essere sufficiente ed adeguata ? riguarda, invece, i concetti generali di rischio, danno, prevenzione e protezione, nonché i rischi specifici riferiti alle mansioni e ai possibili danni all'azienda.

Si evidenzia che per la giurisprudenza, in sede di valutazione delle responsabilità penalmente rilevanti, **una condotta abnorme prevale sulla mancanza di formazione ed informazione.**

Va segnalato, infine, che al lavoratore è riconosciuto il diritto all'abbandono del posto di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, che non può essere evitato. Se nell'impossibilità di contattare il superiore competente, il lavoratore prendesse misure per evitare le conseguenze del pericolo, egli non potrebbe subire pregiudizio a meno che non avesse commesso una grave negligenza.

Queste definizioni di carattere generale risentono delle precisazioni legate ai vari settori di attività o alla concreta organizzazione aziendale.

Il punto nodale in un processo penale per lesioni o morte sul lavoro, pertanto, è quello di comprendere come si articola la posizione di garanzia in capo ad ogni soggetto.

Risolutiva in tal senso è la recente sentenza di Cassazione Penale, sez. IV, 13 settembre 2013, n. 37738, la quale si pone l'obiettivo di fare un vero e proprio "punto della situazione" nella materia del sistema prevenzionistico in vigore.

La decisione giurisprudenziale sopracitata è apprezzabile proprio perché si preoccupa di rivisitare il classico inquadramento dei reati commissivi mediante omissione.

Per questa via, il relatore affronta l'analisi critica della causalità condizionalistica (equivalenza casuale) non curandosi affatto di attaccarla ferocemente, perché foriera di una forza espansiva ? cioè, di una moltiplicazione delle imputazioni ? capace di coinvolgere una vastità di soggetti da considerarsi, oggi, obsoleta.

Si critica la causalità adeguata, la causa efficiente, la causalità umana e la teoria del rischio: tutte definizioni che abbiamo

studiato nei nostri testi universitari e che hanno, come comune denominatore, il tentativo di separare la sfera di responsabilità, affinché l'illecito possa attribuirsi, come si conviene in un sistema penale costituzionalmente orientato, solo a colui che ne sia effettivamente l'autore. Fondamentale è, in quest'ottica, l'affermazione della Suprema Corte: "La diversità dei rischi separa le sfere di responsabilità". Ne discende che il rischio designa l'ambito in cui si esplica l'obbligo di garanzia. Pertanto, il buon avvocato deve preoccuparsi di individuare il rischio gestito dal suo assistito onde verificare, come sopra accennato, la percepibilità da parte di questi, di segnali di allarme nell'ambito della gestione di un lavoro di equipe, connotato dal necessario affidamento nel buon lavoro altrui. E' utopia credere che la sfera di responsabilità di ciascuno possa essere delineata rigidamente, ma non per questo si deve pensare che non sia di fondamentale importanza delineare ruoli, competenze e poteri in fase progettuale ed esecutiva. Non vi è alcuna automaticità quando si parla di responsabilità. Il concetto è stato ribadito anche recentemente dalla Suprema Corte con la [sentenza n. 42309/2014](#): in caso di infortunio del lavoratore interinale, va verificato nel caso concreto quale sia la ripartizione degli obblighi di sicurezza in caso di lavoro somministrato, non potendosi affermare in via "automatica" che gravino sul personale direttivo dell'agenzia del lavoro. [Elena Zennaro]

Corte di Cassazione - Sentenza del 10 ottobre 2014, n. 42309 - Clausola contrattuale che trasferisce tutti gli obblighi antinfortunistici gravanti sul datore di lavoro all'impresa utilizzatrice



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it