PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2392 di venerdì 07 maggio 2010

Obblighi e responsabilita' in materia di DPI

Quali sono gli obblighi e le responsabilità di datore di lavoro e dirigenti in materia di dispositivi di protezione individuale? Prima parte. Un approfondimento a cura di A. Guardavilla.

google_ad_client

Obblighi e responsabilità di datore di lavoro, dirigenti e preposti in materia di dispositivi di protezione individuale.

A cura di Anna Guardavilla.

Il quadro normativo di riferimento
Occorre anzitutto ricostruire il quadro normativo di riferimento, a partire dalle definizioni e dagli obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto in materia di dispositivi di protezione individuale, fino ad arrivare alle disposizioni penali e di procedura penale rilevanti in questo ambito e alle norme specifiche contenute nel capo II del titolo III del D.Lgs. 81/08.

- D.Lgs. 81/08 - Definizioni (formato PDF, 34 kB)
- D.Lgs. 81/08 - Obblighi (formato PDF, 40 kB)
- D.Lgs. 81/08 - Valutazione dei rischi e riunione periodica (formato PDF, 42 kB)

Tale quadro ? ovviamente sintetico e non esaustivo - va completato con il** Capo II del Titolo III **del D.Lgs. 81/08* **("Uso dei dispositivi di protezione individuale"),** ***contenente disposizioni di natura* specifica *che si coordinano, a livello sanzionatorio, con quelle* generali *del titolo I sulla base del principio di specialità esplicitato - in applicazione di un più generale principio di diritto secondo cui* lex specialis derogat generalem - *dall'**articolo 298** del testo unico:
"1. Quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal titolo I e da una o più disposizioni previste negli altri titoli, si applica la disposizione speciale."
Il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto: la ripartizione degli oneri prevenzionistici in materia di dispositivi di protezione individuale

Va anzitutto premesso, in termini generali, che sulla base di un generale principio di effettività *"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 presente le diverse astratte qualifiche spettanti a coloro che fanno parte dell'ente o dell'impresa (legale rappresentante, dirigente, preposto), 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"*[1].
In applicazione del medesimo principio, l'articolo 299 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, inserito tra le disposizioni penali, ha esplicitato che le posizioni di garanzia relative a 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 riferiti.

La ripartizione degli oneri di sicurezza e salute gravante sulle figure di linea in materia di dispositivi di protezione individuale, oneri sostenuti da sanzioni penali, si basa sulle funzioni, sugli obblighi attribuiti e sui ruoli ricoperti dai vari soggetti (datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore) facenti parte dell'"organigramma della sicurezza" all'interno della struttura gerarchica

presente in azienda.

Il **datore di lavoro** è il soggetto su cui grava l'obbligo primario e indelegabile di valutare i rischi e conseguentemente individuare le misure di prevenzione e protezione, nonché le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri (lett. *d)* art. 28, completata dall'"analisi delle competenze" di cui alla successiva e non meno rilevante lett. *f*).

Il datore di lavoro o il dirigente (es. il direttore tecnico o comunque un direttore nel cui incarico aziendale rientri tale obbligo) ai sensi dell'art. 18 c. 1 lett. d) deve fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e ora, con il D.Lgs. 81/08, il medico competente), pena la sanzione alternativa dell'arresto da 2 a 4 mesi o della ammenda da ? 1.500 a ? 6.000 (secondo il meccanismo previsto dal D.Lgs. 758/94).

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 106/09 (decreto correttivo del testo unico) è ora sanzionato penalmente anche il disposto contenuto nella lett. f) dell'art. 18 *("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"),* con l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.
Anche prima dell'entrata in vigore di tale novella legislativa, comunque, va detto che la violazione di tale disposizione avrebbe determinato comunque, in caso di infortunio o malattia professionale, una colpa specifica a carico del datore di lavoro o del dirigente nel caso l'evento lesivo fosse stato correlato a tale inosservanza.
Sul piano contravvenzionale, si tenga inoltre presente che la violazione della lettera f) poteva ben essere ricondotta anche alla violazione del su citato articolo 28 comma 2 lett. d) allorché correlata all'omessa individuazione da parte del (solo) datore di lavoro (e non del dirigente in questo caso) delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere.
Per quanto riguarda la indiscussa titolarità primaria dell'obbligo di controllo a carico del datore di lavoro (e non si dimentichi in tale contesto anche la rilevanza dell'art. 2087 del codice civile quale norma di chiusura del sistema prevenzionistico), la Suprema Corte ha a più riprese ribadito che il controllo sull'operato dei lavoratori spetta al preposto come "*compito non esclusivo ma sussidiario, spettando anzitutto al datore di lavoro e ai dirigenti*" salvo il datore di lavoro "*abbia conferito apposita delega a persona tecnicamente all'altezza*"[2] laddove consentito (cfr. *a contrario* art. 17 D.Lgs. n. 81/2008).
Si tenga poi presente che "*il titolare dell'impresa risponde, per **culpa in eligendo**, del comportamento del preposto inesperto alla direzione dei lavori che lo stesso titolare abbia mantenuto in servizio, malgrado la sua manifesta incompetenza e l'altrettanto palese inadeguatezza del suo metodo di lavoro"*[3].

Analogamente a quanto si osservava per il disposto contenuto nella lett. f) dell'art. 18 D.Lgs. 81/08, **anche l'articolo 77 *("Obblighi del datore di lavoro")* commi 3 e ss. ? e conseguentemente l'art. 76 cui rinvia il terzo comma dell'art. 77 - è ora sanzionato**, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 106/09, sulla base della relativa disposizione sanzionatoria (art. 87).
Tuttavia anche prima che il decreto correttivo provvedesse ad introdurre tale sanzione, l'assenza di sanzione era comunque solo apparente, in quanto sulla base del già citato principio di specialità (art. 298) si poteva applicare in quel caso l'art. 18 comma 1 lett. d) che prevede l'obbligo del datore di lavoro di fornire ai lavoratori i ***"necessari e idonei"*** **dispositivi di protezione individuale.**
Dunque, in base ad una lettura combinata degli articoli 18 c. 1 lett. d) e 77, poteva affermarsi che quest'ultima norma aveva una *funzione integratrice* dell'obbligo generale contenuto nella prima (obbligo di fornitura di DPI*"necessari e idonei"*) e che in assenza dell'art. 77 l'art. 18 c. 1 lett. d) avrebbe potuto essere caratterizzato da indeterminatezza, in violazione del principio di tassatività della fattispecie penale[4].
Un DPI che, ad esempio, non fosse *adeguato alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro* o che *non tenesse conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore* (art. 76 comma 2 lettere b) e c) o ancora che non fosse conforme al D.Lgs. 475/92 e succ. mod. (richiamato dal primo comma del medesimo articolo) non poteva essere ritenuto "idoneo" secondo quanto previsto dall'articolo 18 c. 1 lettera d).

Riguardo all'ampiezza dell'obbligo di controllo e alle modalità di attuazione dello stesso, come richiamato da una storica sentenza, che conserva la sua piena valenza anche con il D.Lgs. 81/08, la Corte di Cassazione *"interpretando il D.P.R. n. 547/1955 - ha costantemente affermato "che il compito del datore di lavoro, o del dirigente cui spetta 'la sicurezza del lavoro' è un compito molteplice, articolato, che va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e sulla necessità di adottare certe misure di sicurezza, alla **predisposizione di queste misure e, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, al mettere queste cose, questi strumenti a portata di mano del lavoratore e, soprattutto, al controllo, continuo, pressante per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla***

superficiale tentazione di trascurarle. *In altri termini, il Datore di lavoro deve avere la cultura, la "forma mentis" del garante di un bene prezioso qual è certamente l'integrità del lavoratore; ed è da questa doverosa cultura che deve scaturire il dovere di educare il lavoratore a far uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di essere pedanti che il lavoratore abbia appreso la lezione e abbia imparato a seguirla. Questa cultura, a ben vedere, è imposta, richiesta, dalla Carta costituzionale, la quale nell'articolo 32 vede nella salute, nella integrità dell'individuo, un bene costituzionalmente rilevante in quanto interesse, sì, del singolo, ma anche interesse della collettività"****[5]*. Inoltre lo specifico onere di informazione e di assiduo controllo, *"se é necessario nei confronti dei dipendenti dell'impresa, si impone a maggior ragione nei confronti di coloro che prestino lavoro alle dipendenze di altri e vengano per la prima volta a contatto con un ambiente delle strutture a loro non familiari e che perciò possono riservare insidie non note".*

Con riferimento alla figura dei **dirigenti,**la Cassazione precisa che "*in tema di infortuni sul lavoro, ai sensi dell'art. 4 D.P.R. 547 del 1955 [ma ciò resta invariato anche con il D.Lgs. 81/08, n.d.r.], 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 D.P.R., i dirigenti tecnici, ossia coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e, quindi, institori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, capi-ufficio, capi-reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale.*
Tali dirigenti, sempre in forza della surrichiamata 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 possono derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio.
I dirigenti devono altresì, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l'incarico, vigilare, per quanto possibile, sulla regolarità antinfortunistica 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 una ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti in misura tale da impedire la violazione della normativa*."*[6]

La seconda parte dell'approfondimento verrà pubblicata la prossima settimana. Per gli abbonati è disponibile l'intero documento in banca dati:

Anna Guardavilla - Approfondimenti - Obblighi e responsabilità di datore di lavoro, dirigenti e preposti in materia di dispositivi di protezione individuale.

Note
[1] Cass. Pen. Sez. III, 14 novembre 1984, n. 10001.
[2] Cass. 23 luglio 1997 n. 7245.
[3] Cass. IV, sent. 7569 del 6.7.1995.
[4] Il *principio di tassatività o di sufficiente determinatezza della fattispecie penale* impone al legislatore di determinare la condotta oggetto della fattispecie penale in maniera chiara, esauriente ed univoca, in modo da consentire ai destinatari della norma penale di poter ricostruire senza incertezze ciò che è penalmente illecito e ciò che non lo è e contestualmente in modo da porre dei limiti precisi all'interpretazione operata in sede di attuazione delle disposizioni penali.
[5] Cass. Sez. pen. 3 giugno 1995, n. 6486, Grassi.
[6] Cass. Sez. IV, sent. 1345 del 15.2.1993 (ud. 1.7.1992).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.