

RSPP IN ITALIA E IN EUROPA

INDICE:

PREMESSA.....	5
----------------------	----------

CAPITOLO I – Evoluzione normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

1. I principi fondamentali stabiliti dalla Carta Costituzionale.....	9
2. Il dovere di sicurezza imposto dall'art. 2087 c.c.....	19
2.1 Il contenuto del dovere di sicurezza: i requisiti dell'art. 2087 c.c.....	23
2.2 Carattere preventivo dell'art. 2087 c.c. ed ipotesi di responsabilità del Datore di lavoro.....	27
2.3 Art. 2087 c.c. ed ipotesi collegata: il danno da mobbing.....	28
2.4 L'esonero della responsabilità civile del Datore di lavoro per infortunio o malattia professionale.....	31
3. Art. 9 l. 300/1970 e rappresentanze dei lavoratori.....	34
4. Normativa comunitaria e Direttiva 89/391/CEE.....	38
4.1 Il diritto alla salute e sicurezza sul lavoro nell'ordinamento comunitario.....	39

4.2 L'Atto Unico Europeo, la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.....	42
4.3 La direttiva quadro 89/391/CEE.....	43
4.4 L'odierno modus operandi della Commissione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	54
5. Legge delega e D.Lgs. 626/94.....	59
6. D.lgs. 81/2008 o Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.....	67
7. Principali modifiche al d.lgs. 81/08 e suo rapporto con Jobs Act.....	70

CAPITOLO II – RSPP in Italia.

1. Ruolo del RSPP e suoi compiti.....	76
2. Requisiti RSPP.....	81
3. Rapporti tra Datore di lavoro ed RSPP.....	82
3.1 Datore di lavoro, RSPP e DVR.....	96
3.2 La valutazione del rischio come prevenzione e protezione.....	101

3.3 Rapporto tra RSPP e Datore di lavoro per la redazione del DVR.....	105
4. La responsabilità penale e civile del RSPP.....	110
5. La responsabilità civile del RSPP: extracontrattuale e contrattuale.....	126
6. Delega di funzioni e designazione del RSPP.....	131
7. Responsabilità del RSPP in presenza di delega.....	134
8. Responsabilità del RSPP per esercizio di fatto di posizione di garanzia.....	134
9. Esonero di responsabilità del RSPP.....	136

CAPITOLO III – Normativa comunitaria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ed RSPP.

1. Austria ed RSPP (<i>Sicherheitsfachkräften</i>).....	141
7. Olanda ed RSPP.....	145
8. Svezia ed RSPP (<i>Occupational health services</i>).....	147
9. Croazia ed RSPP (<i>Sa stru njakom zastite na raduuno</i>).....	150
10. Francia ed RSPP (<i>Iprp</i>).....	152

11. Germania ed RSPP (<i>Fasi</i>).....	153
12. Irlanda ed RSPP.....	154
13. Tutela della sicurezza e della salute in Spagna.....	157
13.1 Excursus normativo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in Spagna prima della Ley de Prevención de Riesgos Laborales n. 31 del 1995.....	160
13.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales n. 31 del 1995.....	163
13.3 La prevención de riesgos y SPP o SPA en España en LPRL.....	165
14. El plan de prevención o DVR en España.....	169
15. La responsabilidad de los técnicos de prevención en la seguridad del trabajo.....	170
16. La Ley n. 54 del 2003 reformante la LPRL del 1995.....	176
17. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social.....	177
Bibliografía.....	181

PREMESSA

Perché è così importante garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro?

Perché per anni, decenni, il legislatore ha modificato, adeguato la normativa in tema di sicurezza alle esigenze di tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro?

Per rispondere ai suesposti quesiti e per trovare, dunque, le ragioni di un'attività normativa così incessante ed in completo divenire in tema di sicurezza è d'obbligo enunciare la rilevanza del tema "lavoro" nel nostro ordinamento.

Non v'è chi non veda, infatti, che le basi del valore del lavoro siano da ritrovarsi in primis nelle garanzie costituzionali. L'art. 4 Cost. sancisce il diritto-dovere al lavoro che non casualmente la nostra Carta costituzionale delinea come principio fondante l'intero sistema nazionale.

Il lavoro, del resto, è il motore della nostra società e neppure potrebbe essere diversamente.

Nonostante l'importanza miliare del lavoro sia così palese, soprattutto nell'epoca di crisi occupazionale odierna, occorre giungere alla fine del XX secolo per reperire in Italia un decreto legislativo che abbia ad oggetto gli infortuni sul lavoro. Anche per quanto concerne il problema della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro il primo intervento da parte della legislazione

europea, ed in particolare italiana, avviene solo negli ultimi cinquant'anni del secolo scorso.

Lo Stato ha il dovere di far emergere la cultura per la sicurezza ed ha il compito, dunque, di sanzionare tutti quei comportamenti che per converso non rispecchiano tale impostazione. E ciò a tutela di una ed unica ragione: l'interesse del lavoratore che nel tempo ha ottenuto l'attribuzione di molteplici diritti tra cui il diritto alla “Tutela della salute e dell'integrità fisica” che l'art. 9 dello “Statuto dei Lavoratori” è volto a garantire.

La prevenzione della salute e dell'integrità fisica diventa, in seguito all'attuazione del D.lgs 626, considerazione del “benessere fisico, mentale e sociale” nei posti di lavoro. Si guarda, dunque, per la prima volta ad aspetti della salute intesa non come strettamente fisica ma come benessere e qualità della vita, ossia ad aspetti ergonomici e di rischio psico-sociale prima ignorati.

Tali tutele nell'ambito della sicurezza, si applicano non solo ai lavoratori ma anche alle organizzazioni in cui essi lavorano.

Per questo motivo, sebbene i dati dei rapporti annuali INAIL per l'Italia non siano confortanti riguardo gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è giusto ricordare che lo scopo dei provvedimenti in divenire, delle modifiche migliorative in tema di sicurezza sul lavoro è in primis quello del cambiamento culturale ed in secondo

luogo quello sanzionatorio a carico di coloro i quali si rendano “colpevoli” del mancato rispetto delle norme imposte.

E' indispensabile favorire la realizzazione e lo sviluppo della cultura della sicurezza che comporti la consapevolezza da parte delle aziende e dei singoli lavoratori dell'importanza economica e sociale dell'adeguamento alle norme che riduca, così, la propensione a considerare l'adeguamento suddetto, da parte delle imprese, solo come un vincolo, un mero costo dettato dalla legge, e da parte dei lavoratori come un obbligo, una imposizione formale da rispettare onde sostenere un'interpretazione della sicurezza come chiave del futuro delle aziende e della vita dei lavoratori.

A tal riguardo, se è vero, come è vero, che in materia di sicurezza si sono avvicinate diverse modifiche normative, alla luce del D.lgs 81/08 , così modificato dal D.lgs 106 /09, svolge un ruolo chiave nella disciplina in oggetto il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) di cui si argomenterà nel secondo capitolo al fine di esplicitare la rilevanza della prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro.

Non di minore importanza è la disciplina comunitaria nell'ambito della sicurezza, e del resto la normativa italiana è figlia della direttiva 391/89/CEE.

Per questo motivo, in connessione con la legislazione italiana, nel terzo capitolo si esporrà la “sicurezza” nel più

ampio alveo degli ordinamenti di molteplici Stati membri dell'UE. E ciò per due ordini di ragioni: 1) verificare come si orientano gli altri Paesi riguardo la materia in esame; 2) constatare ed appurare quali siano le differenze o le “similitudini” con l'Italia.

L'auspicio della presente tesi è che la tutela della salute sui luoghi di lavoro “sia”, Kelsenianamente parlando, un imperativo categorico per uno Stato che come quello italiano fonda la sua Costituzione sul lavoro.

CAPITOLO I

EVOLUZIONE NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO.

1. I principi fondamentali stabiliti dalla Carta Costituzionale.

La nostra Carta costituzionale è da considerarsi pregnante rispetto ai principi cui fare riferimento nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

Le norme costituzionali cui fare per l'appunto riferimento sono principalmente tre: artt. 32, 35, 41 Cost¹..

Il diritto alla salute è il diritto erga omnes per eccellenza, garantito a tutti gli individui perché, non è solo un interesse personale, ma di tutta la collettività; la salute, infatti, costituisce un bene primario non soltanto dell'individuo, in quanto connesso alla finalità del pieno svolgimento della personalità umana, ma anche della società, e se il bene comune della società esige talvolta una limitazione dei diritti soggettivi, tale limitazione non può estendersi al diritto alla tutela della salute, dal momento che la salute è un bene assoluto dell'uomo² . Non è

¹ Cfr. C. SMURAGLIA, Il lavoro nella Costituzione, in Riv. Giur. Lav., 2007, I, p. 425; cfr. anche L. Montuschi, La Costituzione e i lavori, in Riv. It. Dir. Lav., 2009, I, p. 153 ss.

² Cfr. D'ARRIGO C. M., voce Salute (diritto alla), in Enc. dir., vol.(Agg.), Milano, 2001, p. 1009 e ss.

Cfr. MORANA D., La salute nella Costituzione italiana, Giuffrè editore, Milano, 2002.

neppure configurabile un potere arbitrario dello Stato tale da farlo degradare ad interesse legittimo, come sostenuto dalla Cassazione, sez. un., nella Sentenza del 9 Marzo 1979 n. 1463³

Il diritto alla salute è quindi considerato un diritto primario della persona umana, un diritto soggettivo perfetto, inviolabile, ma anche un diritto strumentale, perché soltanto attraverso tale diritto che l'individuo può esercitare gli altri diritti garantiti dalla Costituzione, quale il diritto al lavoro.

L'art. 32⁴, 1° comma Cost., considera, in combinato disposto con l'art. 2⁵ Cost., la salute come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività stante l'importanza dell'incolumità psico-fisica dell'individuo stesso ed il conseguente diritto ad un ambiente salubre, anche nei luoghi di lavoro.

Cfr. BOBBIO N., Giusnaturalismo e positivismo giuridico, Milano, Comunità, 1965, p. 146. 8 Cfr. Cotta S., Giustificazione e obbligatorietà delle norme, Giuffrè editore, Milano, 1981, p. 69 e ss.

³ 6 In Foro amm., 1979, I, p. 939.

⁴ Cfr. PROTO PISANI A., voce Lavoro, in N.sso dig.it, UTET giuridica, Torino, 1983. Cfr. PERLINGERI P., Il diritto alla salute come diritto della personalità, in Rass. dir. civ., 1982.

Cfr. FABOZZI R., La tutela della salute nel rapporto di lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2002, p. 34

⁵ Sul punto è da rilevare che a seconda dell'interesse del titolare a goderne, ciascun diritto può essere esercitato o meno. Ne deriva che, se è sancito costituzionalmente il diritto primario ed assoluto alla salute, è sancito anche il corrispettivo diritto alla non salute. Gli articoli 2 e 13 della Costituzione, riconoscendo e garantendo i diritti inviolabili dell'uomo, ribadiscono l'inviolabilità della libertà personale. La scelta libera, ragionata e consapevole di non godere del bene-salute, è espressione dei diritti di libertà e rispetto della dignità umana (Corte Costituzionale, Sentenza n°438/2008), per cui va rispettata anche se determina pericolo di vita o danno per la salute.

Il diritto alla salute si colloca nel nucleo dei diritti inviolabili e la disposizione costituzionale mette in rilievo come sia difficile distinguere fra il contenuto del diritto e gli strumenti di attuazione di esso; non esiste una nozione astratta di tutela della salute che non implichi la predisposizione di mezzi e risorse necessarie che ne garantiscano l'effettivo godimento e che inibiscano l'insorgenza di comportamenti offensivi o che siano in grado di paralizzare tali comportamenti una volta posti in essere, limitando gli effetti pregiudizievoli per la salute umana.

La salute, quindi, non è un valore a sé stante ma concorre con altri valori fondamentali in rapporto di reciproca integrazione e condizionamento ed il significato dell'art. 32⁶ Cost. può essere pienamente colto solo osservando il legame inscindibile che lega la salute ad una piena realizzazione sia della libertà che dell'uguaglianza. La salute, dunque, è un "valore complesso" che presuppone una tutela articolata e differenziata, affidata alla

⁶ In ordine al bene giuridico *salute* è da rilevare che esso non è più un valore in sé, una condizione statica, di facile "misurazione", ma rappresenta lo strumento per la piena realizzazione di una vita *percepita* come qualitativamente migliore. Il soggetto esprime una preferenza attraverso l'autodeterminazione: opta per una vita *percepita* come qualitativamente migliore e per questo *percepita* come degna di essere vissuta. Va da sé che, se non attribuendo un valore oggettivo ma soggettivo, il bene-salute sarà più o meno desiderabile a seconda del ben-essere in grado di creare all'individuo.

Cfr. CARAVITA B., La disciplina costituzionale della salute, in Dir. soc., 1984, p. 21 e ss.

Cfr. FABOZZI R., La tutela della salute nel rapporto di lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2002.

convergenza di una serie molteplice di azioni e strumenti diversi e non da un unico meccanismo di garanzia⁷.

Più che il diritto alla salute la Costituzione garantisce il diritto alla tutela della salute: la norma giuridica non può garantire, cioè, la sussistenza dello stato psico-fisico di benessere personale dell'individuo, ma deve approntare tutti i mezzi, le forme ed i tempi di intervento che si rendono necessari al fine di prevenire la perdita del bene salute⁸. Il diritto alla salute è un diritto sui generis perché il bene salute non è nella disponibilità di alcuno⁹.

La tutela giurisdizionale offerta, garantita dall'art. 24 Cost., va ben oltre la riparazione o l'indennizzo del danno già avvenuto e si realizza al suo massimo livello mediante la prevenzione, interventi che precedono il danno, sia nella ipotesi di certezza del suo verificarsi, che di suo eventuale rischio, al fine ultimo di garantire la totale assenza di rischio. La tutela risarcitoria non deve essere sottovalutata, ma, bisogna ammettere che è inadeguata, perché si risolve nella trasformazione di un diritto della personalità in un diritto di credito, il che si può prestare a realizzare una

⁷ Così la definisce CHERUBINI M. C., in voce Diritto alla salute, in Dig., IV edizione, disc. priv., sez. civ., VI, UTET Giuridica, Torino, 1990, pp. 77-89.

⁸ Cfr. COCCONI M., Il diritto alla tutela della salute, Cedam, Padova, 1998, p. 1 e ss.

⁹ Così è definito da BUSNELLI F. e BRECCIA U., in Il diritto alla salute, Il Mulino, Bologna, 1978, p. 44.

Cfr. CARAVITA B., La disciplina costituzionale della salute, in Dir. soc., 1984, p. 21.

Cfr. ZATTI P., Il diritto a scegliere la propria salute, in Nuova giur. civ. comm., II, 2000, pp. 1-12. 12 In Giur. cost., 1986, I, fasc. 8. 13.

Cfr. MONTUSCHI L., Commento all'art. 32, in Commentario della Costituzione, a cura di Branca G., Zanichelli editore, Bologna, 1975, p. 160.

Cfr. PERLINGIERI P., Il diritto alla salute come diritto della personalità, in Rass. dir. civ., 1982, p.1025.

vera e propria manipolazione del bene protetto. La tutela preventiva, invece, è una tutela effettiva che garantisce al soggetto di mantenere integro il proprio stato di salute, è una tutela inibitoria poiché deve risolversi nella pronuncia di condanne a non fare o ad astenersi dal compimento di atti lesivi o dalla loro reiterazione ed è urgente perché si tratta di una tutela rapida.¹⁰ Le regole di diritto riguardanti la salute si possono catalogare, quindi, come positive o dirette e negative o indirette: sono negative nel momento in cui prevedono la punizione, la repressione di determinati comportamenti lesivi; sono positive quando sono poste per prevenire. Ne deriva che il diritto, inteso come norma atta a regolamentare i rapporti intersoggettivi, si esplicita, nei confronti della salute, sotto un duplice profilo: il diritto del malato a ricevere cure adeguate o il diritto del lavoratore danneggiato ad essere risarcito e il diritto di tutti di essere in buona salute e di mantenerla.

La stessa Costituzione, tuttavia, all'art. 41¹¹ tutela anche l'iniziativa economica esponendo che la stessa "è libera".

Sembrerebbe, dunque, che da un lato la nostra Carta tuteli il diritto alla salute come principio fondamentale e dall'altro protegga l'iniziativa privata, garantendo, così, la

¹⁰ Cfr. CARAVITA B., La disciplina costituzionale della salute, in *Dir. soc.*, 1984, p. 21 e ss.

¹¹ Come detto, il diritto alla tutela della salute prevale su altri diritti costituzionalmente garantiti, primo fra tutti il principio della libertà di iniziativa economica privata contenuto nell'art. 41: il 2° comma afferma che "essa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana".

libertà dell'individuo di autodeterminare la propria vita lavorativa privata.

In verità il comma secondo del citato art. 41 Cost. espone che la predetta iniziativa economica “non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

Sicché il dettato costituzionale rappresentato è volto a garantire sempre la sicurezza lavorativa del soggetto in quanto tale e più in generale la sua salute.

Più problematico è il rapporto con il diritto al lavoro, di cui all'art. 4 Cost.: il diritto al lavoro è un diritto fondamentale da cui deriva il soddisfacimento dei bisogni di vita dell'individuo ed il progresso della società. L'art. 4 è una norma programmatica, in cui lo Stato non attribuisce un diritto soggettivo pieno ed azionabile ad ottenere un posto di lavoro, ma promuove la libertà, cioè il diritto dovere di scegliere secondo le capacità e le attitudini di ciascuno e l'effettivo esercizio di esso. Nello stesso tempo, qualsiasi attività lavorativa espone il lavoratore a rischi per la salute; non c'è una prevalenza dell'uno sull'altro, ma una convivenza disciplinata dalla legislazione speciale¹². La partecipazione dei lavoratori alla gestione della tutela, la

¹² Cfr. FABOZZI R., La tutela della salute nel rapporto di lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2002, p. 34.

Cfr. ALPA G., Il diritto soggettivo all'ambiente salubre: "nuovo" diritto o espediente tecnico, in Amb. dir., 1999, p. 78 e ss. 20.

Cfr. GIANNINI M. S., Primi rilievi sulle nozioni di gestione dell'ambiente e del territorio, in Riv. trim. dir. pubbl., 1975, p. 479 e ss.

generalizzazione e l'uguaglianza delle prestazioni, l'ufficializzazione del concetto di prevenzione, la programmazione degli interventi, hanno creato una vera e propria "filosofia della salute"¹³.

Riguardo il contemperamento dei principi costituzionali, e nello specifico degli artt. 32¹⁴, 41, 4, è bene rammentare il "giudizio" della Corte Costituzionale che è stata chiamata a giudicare della legittimità costituzionale del cd. decreto Ilva del 2015 (art. 3 del dl n. 92 del 2015, abrogato e

¹³ Così scrive FRANCESCO ARISTODEMO in *La tutela della salute negli ambienti di lavoro*, a cura di LOY G., F. Angeli editore, 1988, p. 67.

Cfr. ALPA G., *Il diritto soggettivo all'ambiente salubre: "nuovo" diritto o espediente tecnico*, in *Amb. dir.*, 1999, p. 78 e ss. 20.

Cfr. GIANNINI M. S., *Primi rilievi sulle nozioni di gestione dell'ambiente e del territorio*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 1975, p. 479 e ss.

¹⁴ Il diritto alla salute si specifica anche nel diritto ad un ambiente salubre¹⁹, fondato sull'interpretazione sistematica dell'art. 32 e dell'art. 9 Cost., che tutela il paesaggio. Il concetto di ambiente ha più significati, precisamente tre: ambiente come paesaggio, come urbanistica e come ecologia, rapporto, cioè, tra esso e l'uomo²⁰. Anche se il termine "ambiente" non compare mai nella Costituzione (la Commissione parlamentare per le riforme istituzionali del 1985 aveva pensato di inserirlo nell'art. 9), quest'ultimo è tutelato in tutti i suoi aspetti da fonti comunitarie, internazionali e da molti articoli della Costituzione, come gli artt. 41 e 42, che sanciscono rispettivamente, la previsione di una pianificazione economica indirizzata a fini sociali e la subordinazione dell'esercizio del diritto di proprietà alla realizzazione di una funzione sociale, così come specificato da Cfr. FRACCHIA F., *Sulla configurazione giuridica unitaria dell'ambiente: art. 2 Cost. e doveri di solidarietà ambientale*, in *Dir. econ.*, n. 2, 2002, p. 231 e ss.

Nella legislazione comunitaria, la Carta Europea dei Diritti Fondamentali del 2000 ha riconosciuto espressamente all'art. 37 che: "Un elevato livello di tutela dell'ambiente e il miglioramento della sua qualità devono essere integrati nelle politiche dell'Unione e garantiti conformemente al principio di sviluppo sostenibile", si veda ROSSI L. S., *Carta dei diritti fondamentali e Costituzione dell'Unione europea*, Giuffrè editore, Milano, 2002, p. 234 e ss.

Una pronuncia della Corte di Cassazione (Sent. n. 5172 del 1979)²³ ha, per la prima volta, configurato il "diritto all'ambiente salubre" per dichiararne la dignità di tutela, per collocarlo tra i diritti assoluti e inviolabili della persona e lo ha fatto proprio partendo dall'art. 32 della Costituzione. L'ambiente non ha più il valore di interesse "diffuso", "superindividuale", senza garanzie ed è, ormai, censurata la prospettiva secondo la quale vi è protezione giuridica soltanto in caso di collegamento esclusivo fra un bene ed un solo determinato individuo, ravvisandosi in essa un'ingiustificata impostazione di tipo patrimoniale della giuridicità. (Cfr. Cass., sez. un., Sentenza 6 dicembre 1979 n. 5172, in *Giur. it.*, 1980, I, p. 859.)

riprodotto in maniera identica, come osserva la stessa Corte, dal dl 83 del 2015). Il decreto menzionato consente la prosecuzione dell'attività dell'Ilva stessa nonostante il provvedimento di sequestro preventivo dell'autorità giudiziaria per reati inerenti la sicurezza dei lavoratori.

Con sentenza n. 58 del 23 marzo 2018 (dep.) la Corte significa che il legislatore con il decreto Ilva ha finito per privilegiare l'interesse alla prosecuzione dell'attività produttiva a dispetto delle esigenze di diritti costituzionalmente inviolabili legati alla tutela della salute e della vita stessa (artt. 2¹⁵ e 32 Cost.) cui deve ritenersi

¹⁵ Cfr. CECCHETTI M., Principi costituzionali per la tutela dell'ambiente, Giuffrè editore, Milano, 2001, p. 1 e ss.;

cfr. Corte Cost., Sentenza 28 maggio n. 210 del 1987, in Foro it., 1988, I, p. 333, in cui "viene riconosciuto lo sforzo in atto di dare un riconoscimento specifico alla salvaguardia dell'ambiente come diritto fondamentale della persona e interesse fondamentale della collettività e di creare istituti giuridici per la sua protezione. Si tende, cioè, a una concezione unitaria del bene ambientale, comprensiva di tutte le risorse naturali e culturali. Ne deriva la repressione del danno ambientale che costituisce offesa al diritto che vanta ogni cittadino individualmente e collettivamente".

Inoltre la Sentenza n. 641 del 1987, la Corte Costituzionale²⁷ delinea il contenuto dell'espressione "protezione dell'ambiente": l'ambiente è un bene materiale, unitario, sebbene a varie componenti, ciascuna delle quali può costituire, isolatamente e separatamente, oggetto di cura e di tutela; è un bene libero, in quanto fruibile dalla collettività e dai singoli e la sua tutela non ha per oggetto il bene in sé ma la sua attitudine alla fruizione diretta, al suo essere destinato a soddisfare una funzione. Lo Stato, infatti, ci tiene particolarmente alla tutela di questo diritto perché l'ambiente è il luogo, la cornice in cui si sviluppa la dignità umana e l'uguaglianza e si attiva per renderlo effettivo attraverso provvedimenti legislativi e controlli. La tutela accordata ai singoli viene ricondotta all'appartenenza alle diverse comunità, familiare, di studio, di lavoro, per la necessità di assicurare la partecipazione degli individui nei diversi ambienti, senza pericolo per la salute. Il controllo, molto spesso, però, si esaurisce nella pretesa a che vengano rimosse le cause di pregiudizio alla salute da un determinato ambiente insalubre a causa dell'altrui inadempimento di doveri di fonte legale o contrattuale: si pensi all'attuazione del diritto alla salute nei luoghi di lavoro. In questo caso la tutela dell'ambiente si fonda su un interesse individualizzato e tale è appunto il diritto alla salute concretamente minacciato o ad alta esposizione a rischi; minaccia che per essere rilevante, ai fini di fondare l'interesse d'agire, presuppone necessariamente un collegamento specifico tra la persona che richiede la tutela ed un determinato ambiente, come tra lavoratore e

inscindibilmente connesso il diritto al lavoro in ambiente sicuro e non pericoloso (artt. 4¹⁶ e 35 Cost.)¹⁷.

Conseguentemente la Corte, nella propria motivazione, favorisce non tanto bilanciamenti e compromessi tra gli artt. sopra citati quanto la fondamentale importanza del diritto alla salute. Essa, infatti, afferma: «Il sacrificio di tali fondamentali valori tutelati dalla Costituzione porta a ritenere che la normativa impugnata non rispetti i limiti che la Costituzione impone all'attività d'impresa la quale, ai sensi dell'art. 41 Cost., si deve esplicitare *sempre* in modo da non recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. Rimuovere *prontamente* i fattori di pericolo per la salute, l'incolumità e la vita dei lavoratori costituisce infatti *condizione minima e indispensabile* perché l'attività produttiva si svolga in armonia con i principi costituzionali, sempre attenti anzitutto alle *esigenze basilari* della persona.”

luogo di lavoro. (Cfr. MONTUSCHI L., Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro, Giappichelli editore, Torino, 1997, p. XIV-558 e ss.

¹⁶ Cfr. ALGOSTINO A., I possibili confini del dovere alla salute, in Giur. cost., 1996, p. 87.

Cfr. GHERA E., Diritto del Lavoro, Cacucci, Bari, 2009, pp. 9-23. 31.

Cfr. SERRANO M. L., Sul carattere fondamentale dei diritti sociali, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, INT- 70/2009, p. 25 e ss., che intravede, nel processo di costituzionalizzazione dei diritti fondamentali, un doppio fenomeno: da un lato, i diritti vengono sottratti all’influenza diretta del potere politico, divenendo una dotazione giuridica propria dei loro titolari, indipendentemente dalla legge; dall’altro, la legge, che nella Costituzione trova il proprio fondamento, assume una funzione legata, non alla realizzazione di interessi individuali, ma alla regolamentazione della vita sociale.

Cfr. AVIO A., I diritti inviolabili nel rapporto di lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2001, p. 27.

¹⁷ Cfr. Corte Cost. sentenza n. 58 del 23 marzo 2018 (dep.)

In proposito la Corte “ha del resto già avuto occasione di affermare che l’art. 41 Cost. deve essere interpretato nel senso che esso “limita espressamente la tutela dell’iniziativa economica privata quando questa ponga in pericolo la ‘sicurezza’ del lavoratore” (sentenza n. 405 del 1999). Così come è costante la giurisprudenza costituzionale nel ribadire che anche le norme costituzionali di cui agli artt. 32 e 41 Cost. impongono ai datori di lavoro la massima attenzione per la protezione della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori (sentenza n. 399 del 1996)».

Ma vi è di più.

Se si parla di rapporti tra diritto alla salute ed altri diritti non si può non citare anche la esistenza del principio di precauzione, sancito dall’art. 174,¹⁸ comma 2, del Trattato di Amsterdam; il quale, discende direttamente dal Trattato Ue e, per ciò solo, costituisce criterio interpretativo valido in Italia, a prescindere da singoli atti di recepimento delle

¹⁸ Sul punto è d’obbligo specificare che il principio di precauzione e il “principio” proporzionalità non sono sullo stesso piano. Il principio di precauzione è un principio informatore della normativa comunitaria e internazionale, la proporzionalità, invece, è solo un criterio applicativo del principio di precauzione, o ancora meglio della scelta della misura da adottare in forza del principio. Sul principio di precauzione occorre ricordare come l’art. 174 del Trattato di Amsterdam, che riprende l’art. 130 R del Trattato di Maastricht, che modifica il trattato costitutivo della CE, testualmente riporta: "2. La politica della Comunità in materia ambientale mira a un livello elevato di tutela, tenendo conto della diversità delle situazioni nelle varie regioni della Comunità. Essa è fondata sui principi della precauzione e dell'azione preventiva, sul principio della correzione, in via prioritaria alla fonte, dei danni causati all'ambiente, nonché sul principio "chi inquina paga"...Dunque, da come è dato leggere, il principio di precauzione non subisce alcuna limitazione e tantomeno viene ad essere limitata la sua portata da un principio confliggente.

direttive in cui esso si compendia ed «impone che quando sussistono incertezze o un ragionevole dubbio riguardo all'esistenza o alla portata di rischi per la salute delle persone, possono essere adottate misure di protezione senza dover attendere che siano pienamente dimostrate l'effettiva esistenza e la gravità di tali rischi»¹⁹.

Nel caso dell'Ilva, come già detto, non c'è alcuna incertezza sui gravi danni alla salute della popolazione e dei lavoratori. E' dunque possibile parlare di "bilanciamenti"?

2. Il dovere di sicurezza imposto dall'art. 2087 c.c.

Oltre che della Carta costituzionale, la materia oggetto del presente lavoro, si nutre di molteplici fonti normative onde garantire l'auspicabile sanzione in capo a coloro i quali si rendano responsabili di illeciti nell'ambito della sicurezza stessa.

All'uopo occorre evidenziare l'importanza della "norma elastica per eccellenza"²⁰, ovverossia dell'art. 2087 c.c..

La norma portata dall'art. 2087 del Codice Civile, come noto, fonda un principio generale in tema di doveri di

¹⁹ Cfr. art. 174 c.2 Trattato di Amsterdam

²⁰ Cfr. M. GRANDI- G.PERA (a cura di), commentario breve alle leggi sul lavoro, Padova 2009, p. 418 e ss.;

Cfr. G. NATULLO, la tutela dell'ambiente di lavoro, Torino, 1995, pp.3-4.

Cfr. PERA (a cura di), commentario breve alle leggi sul lavoro, Padova, 2009, p. 418 .

Cfr. L. MONTUSCHI, L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo, in riv. Giur. Lav., 2001, p. 501 e ss.

prevenzione imposti dall'ordinamento a carico del datore di lavoro ed a tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, di cui la legislazione speciale antinfortunistica costituisce concreta applicazione.

Trattasi di norma di chiusura del sistema, recante una clausola generale suscettibile di trovare nella giurisprudenza di merito concreta vita nelle più svariate forme, e con i più svariati accenti.

Benché da un lato si sia discusso, e si dibatta ancora, in dottrina giuslavoristica sulla natura contrattuale o extracontrattuale del citato art. 2087²¹, dall'altro la giurisprudenza maggioritaria ritiene si debba attribuire all'art. 2087 c.c. fonte contrattuale. E ciò in forza del contratto di lavoro subordinato stipulato tra il lavoratore ed il datore di lavoro sul quale, per l'appunto, grava l'obbligo di sicurezza imposto dall'art. 2087 c.c.²².

In ogni caso v'è anche un filone minoritario il quale imputa la condotta, dolosa o colposa, al datore di lavoro per fatto ingiusto.

Prendendo le parti del ragionamento giurisprudenziale maggioritario è d'obbligo citare il precetto di cui all'art.

²¹ Cfr. C. SMURAGLIA, *la sicurezza del lavoro e la sua sicurezza penale*, III ed., Milano, 1974, p.78 ss..

²² Cfr. Cass. 23 aprile 2008, n. 10529, in Riv. It. Dir. Lav., 2008, II, p. 795 ss.; Cass., 7 gennaio 2009, n. 45, in Riv. Giur. Lav., 2009, II, p.342.

Cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *responsabilità dell'imprenditore*, in nuovo trattato di diritto del lavoro II, Padova, 1971. La natura contrattuale della responsabilità derivante dall'art. 2087 c.c. è da tempo principio affermato in giurisprudenza; Cfr. tra le altre Cass. 23 aprile 2008, n. 10529.

2087 c.c.: “l’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’attività d’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”.

In primis è bene rilevare che *ictu oculi* l’art. in esame pone rilevanza alla “personalità morale” del lavoratore stante il riordino giurisprudenziale nell’ambito dei diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro²³.

La norma codicistica è infatti sovente richiamata per circostanze quali quelle del mobbing, della violenza sessuale in ambito lavorativo, delle malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo o in materia di valutazione del danno biologico²⁴.

L’art. 2087 cod. civ., difatti, implica il dovere di astenersi da comportamenti lesivi dall’integrità psicofisica²⁵ del

²³ Cfr. C. SMURAGLIA, diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro (situazioni soggettive emergenti e nuove tecniche di tutela), in Riv. Giur. Lav. 2000, I, p. 447 ss.

²⁴ Cfr. D.M. 9 aprile 2008 “ Nuove tabelle delle malattie professionali nell’industria e nell’agricoltura. Al riguardo è da sottolineare che il TAR LAZIO, con sent. 4 luglio 2005,

²⁵ Cfr. Corte di Cassazione, sezione IV Penale, sentenza 9 marzo 2007, n. 10109 la quale si è espressa su di una questione particolarmente delicata che interessa la tutela dell’incolumità psicofisica del lavoratore dipendente. La Suprema Corte ribadisce con chiarezza il ruolo del datore di lavoro: egli è tenuto a predisporre tutte le misure necessarie alla tutela antinfortunistiche e fare tutto quanto è necessario ad ottemperare le disposizioni in materia di legislazione sulla sicurezza sul lavoro. Inoltre il datore di lavoro deve diminuire e azzerare i rischi derivanti dall’esercizio dell’attività lavorativa e, se non si adegua a tutti gli obblighi connessi alla mansione di garante dell’incolumità dei dipendenti, è considerato direttamente responsabile dell’ “evento lesivo”. La Suprema Corte specifica il meccanismo giuridico in base al quale il datore di lavoro è responsabile della tutela fisica del lavoratore.

lavoratore che, siccome caratterizzati da dolo o colpa ed attuati durante il rapporto di lavoro, sono fonte di responsabilità contrattuale in capo al datore di lavoro²⁶.

2.1 Il contenuto del dovere di sicurezza: i requisiti dell'art. 2087 c.c. .

Il punto di partenza è che sia l'art. 2087 Codice Civile - sopra citato - sia l'intera legislazione antinfortunistica devono essere conosciute ed applicate diligentemente dal datore di lavoro.

In tal modo - continua la Corte di Cassazione - egli diventa il "garante" della incolumità fisica e psicofisica lavoratori. In ottemperanza all'art 40 c.p. qualora il datore di lavoro non predisponesse le misure di sicurezza di cui sopra e non eseguisse le direttive antinfortunistiche previste dalla legislazione di settore, al datore di lavoro verrebbe imputato l'evento lesivo che si fosse realizzato a lui verrebbe imputato.

Oltre ai suoi compiti che altre norme specificatamente delineano, con l'art. 2087 Codice Civile - secondo al Suprema Corte - il datore di lavoro dovrà verificare che l'ambiente di lavoro sia consono alle mansioni svolte dai lavoratori e rispetti le direttive impartite dalla normativa di settore.

Se il datore di lavoro attraverso il combinati disposto dell'art. 40 c.p. e dell'art. 2087 Codice Civile diventa il garante dell'incolumità psico - fisica del lavoratore, ci si chiede quando il prestatore di lavoro versi in una situazione di colpa a lui addebitabile.

La suprema Corte ritiene che solamente nella ipotesi in cui il lavoratore ponga in essere una condotta esorbitante la mansione lavorativa cui è preposto ovvero non osservi precise disposizioni antinfortunistiche, è configurabile la colpa dell'infortunato nella produzione dell'evento, con esclusione, in tutto o in parte, della responsabilità penale del datore di lavoro.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro è consequenziale alla posizione di garanzia che il datore di lavoro assume nei confronti del lavoratore, in relazione all'obbligo di adottare tutte le misure di sicurezza previste dalla legge sul luogo di lavoro. Il datore di lavoro ha il preciso dovere di accertarsi che vengano tutte le misure necessarie e che il lavoratore possa prestare la propria opera in condizioni di sicurezza.

²⁶ Cfr. in tema di responsabilità contrattuale Cass. Civile., Sez. Lav., 17 luglio 1995, n. 7768). F.BACCHINI, malattie professionali da costruttività organizzata e mobbing strategico: il TAR boccia l'Inail, in ISL, 2005, p. 541ss.; Cfr. anche la raccomandazione della Commissione Ce del 19 settembre 2003, n. L 238;

Una volta analizzato l'aspetto relativo alla "tutela dell'integrità fisica ed alla personalità morale dei dipendenti" è doveroso esaminare i tre parametri desumibili dall'art. 2087 c.c.. La *particolarità del lavoro* funge da elemento interno, riferito alla specifica attività produttiva, *l'esperienza e la tecnica* da parametri esterni di carattere generale, sulla base dei quali individuare le misure che siano già state rivelate idonee ai fini preventivi.²⁷

La responsabilità ex art. 2087 c.c. in capo al datore di lavoro si configura dunque: a) quando vi sia una lesione del bene salute per violazione di determinati obblighi imposti da specifiche norme di legge; b) quando detti obblighi siano suggeriti da conoscenze sperimentali o tecniche. E' per quest'ultimo motivo che la normativa de quo è considerata di chiusura e lo è anche quando difetti, una specifica misura di prevenzione, in quanto la disposizione impone al datore di lavoro in ogni caso le misure generiche di prudenza e diligenza così come il rispetto delle norme tecniche e di esperienza, laddove per esperienza si intende la conoscenza delle possibili situazioni di pericolo della specifica realtà aziendale, anche in base agli eventi già verificatisi. Per tecnica si fa riferimento alle misure di prevenzione e protezione per una determinata attività lavorativa. Per particolarità del lavoro

²⁷ Cfr. G. NATULLO, *la tutela dell'ambiente del lavoro*, pp. 24-25; Marco LAI, *diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, p. 13.

Cfr. C. SMURAGLIA, *diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro (situazioni soggettive emergenti e nuove tecniche di tutela)*, in Riv. Giur. Lav. 2000.

si intendono, invece, tutti i rischi e pericoli che caratterizzano una specifica attività lavorativa (tecniche, macchine, attrezzatura di lavoro, condizioni ambientali, etc...).

Pertanto, in caso di ritenuta responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. sul dipendente grava l'onere probatorio della sussistenza del rapporto lavorativo, dell'infortunio, del nesso causale tra situazione lavorativa caratterizzata da esposizione a rischio e l'evento dannoso.

Per converso è a carico della parte datoriale dimostrare di aver rispettato le norme specificatamente stabilite in relazione al tipo di attività svolta e contestualmente provare di aver adottato le misure di cui all'art. 2087 c.c.²⁸

La responsabilità del datore è esclusa solo se il comportamento del dipendente sia eccezionale ed imprevedibile (tanto da non essere preventivamente immaginabile) esorbitante, atipico ed eccezionale rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute così da porsi come causa esclusiva dell'evento lesivo.²⁹

²⁸ Cfr. PAOLA BELLOCCHI (a cura di), la sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act. Cfr. L. MONTUSCHI, L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo, in riv. Giur. Lav., 2001.

²⁸ Cfr. C. SMURAGLIA, la sicurezza del lavoro e la sua sicurezza penale, III ed., Milano, 1974.

Cfr. ASSANTI C., considerazioni sui principi generali in tema di misure di sicurezza, in *scurita*, 1965.

²⁹ Cfr. è quanto disposto dalla Cass. Civile, sentenza n. 8230 del 23 maggio 2003 in un punto della decisione, fondamentale per addivenire, dunque, ad attribuire la responsabilità al datore di lavoro, nella specie un istituto di vigilanza (Mondialpol).

In particolare Gennaro C., dipendente della S.p.A. Mondialpol Milano con mansioni di guardia giurata, era a bordo di un furgone portavalori quando l'automezzo è stato oggetto di una rapina a mano armata. Per le lesioni subite in questa occasione egli ha riportato un'invalidità temporanea di 3 anni e 5 mesi ed una permanente riduzione della capacità lavorativa nella misura del 60 %. Gennaro C. ha chiesto al Pretore di Milano, giudice del lavoro, di condannare la Mondialpol al risarcimento del danno sostenendo che al momento della rapina egli era in servizio da circa dodici ore, avendolo l'azienda impiegato in un doppio turno di lavoro, in violazione di specifiche disposizioni impartite dal Questore di Milano agli istituti di vigilanza privata al fine di evitare sovraccarichi di lavoro e conseguenti inefficienze del servizio. Il Pretore ha rigettato la domanda in quanto non ha ravvisato un nesso causale fra violazione del divieto di doppio turno stabilito dal Questore e il danno riportato dal lavoratore nella rapina. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Milano, che ha rilevato che il danno avrebbe potuto verificarsi anche se la rapina fosse avvenuta durante il primo turno di lavoro. Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione contro la sentenza del Tribunale di Milano per difetto di motivazione e per violazione dell'art. 2087 cod. civ. che prescrive al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per tutelare la salute del dipendente. La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 8230 del 23 maggio 2003 Pres. Trezza, Rel. Cuoco) ha accolto il ricorso.

La Corte ha rilevato che il Questore, autorità di pubblica sicurezza (che "veglia al mantenimento dell'ordine pubblico, alla sicurezza dei cittadini ed alla loro incolumità": art. 1 del R.D. 18 giugno 1931 n. 773), "ha la direzione ed il coordinamento, a livello tecnico operativo, dei servizi di ordine e di sicurezza pubblica e dell'impiego a tal fine della forza pubblica" (art. 14 della legge 1° aprile 1981 n. 121). E' nel quadro di questa generale funzione - ha osservato la Corte - che si colloca anche il potere che il Questore esercita sulle guardie giurate, le quali, pur prestando servizio alle dipendenze di istituti di vigilanza privata e "fermo restando il rapporto di impiego fra guardie e titolari della licenza di polizia, sono poste, per quanto riguarda il servizio, alla dipendenza del Questore, che ne vigila pure l'ordinamento" (art. 1 del R.D.L. 12 novembre 1936 n. 2144). Poiché la funzione del Questore non attiene direttamente al rapporto di impiego - ha affermato la Corte - l'ordinanza, con cui egli interviene sull'orario e sui turni della guardia giurata, non ha la funzione di regolare l'interno assetto di questo rapporto, bensì l'efficienza ed il buon andamento del servizio ai fini della tutela della sicurezza pubblica e dell'incolumità dei cittadini (comprensiva della stessa guardia). La Corte ha cassato la sentenza del Tribunale di Milano, ed ha rinviato la causa, per un nuovo esame, alla Corte d'Appello di Brescia stabilendo, per il giudice di rinvio, il seguente principio di diritto: *"Nello spazio dell'art. 2087 cod. civ. rientra anche l'obbligo, da parte del datore di lavoro di guardie giurate, di osservare le disposizioni del Questore (alla cui dipendenza, per quanto riguarda il servizio, le guardie sono poste, come prevede l'art. 1 del R.D.L. 12 novembre 1936 n. 2144), le quali, attenendo all'efficienza ed al buon andamento del servizio cui la guardia giurata è adibita, siano idonee ad evitare o limitare anche il danno del lavoratore, che un servizio non pienamente efficiente può determinare. E, poiché il dolo o la colpa di terzi (e la colpa dello stesso lavoratore) non sono idonei ad escludere la concorrente responsabilità del datore, questi ha l'obbligo di adottare tutte le misure attinenti all'efficienza ed al buon andamento del servizio, idonee ad evitare o limitare anche il danno del lavoratore, che il servizio non pienamente efficiente possa contribuire a determinare"*.

Per quanto concerne l'attrezzatura da lavoro e le macchine utilizzate in ambiente lavorativi, il datore deve controllare la rispondenza delle stesse alle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro e la sua colpa può venire meno solo se si tratti di difetti occulti o non rilevabili con l'ordinaria diligenza³⁰.

Come si evince dall'impostazione giurisprudenziale sopra evidenziata la diligenza sembrerebbe sempre richiamare i caratteri dell'ordinarietà del buon padre di famiglia. Invero altra corrente interpretativa giudiziaria ritiene che la diligenza richiesta al datore di lavoro ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2087 c.c., non sia quella ordinaria dell'imprenditore medio, ma sia la diligenza particolarmente qualificata, ex art. 1176 c. 2 c.c., dovendo egli adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro secondo i tre parametri analizzati: tecnica, esperienza, particolarità del lavoro.³¹

Pertanto l'istituto di vigilanza privata che impieghi un dipendente in un doppio turno di lavoro, in violazione di un'ordinanza del questore, deve risarcire il danno subito dal lavoratore per effetto di una rapina.

³⁰ Cfr. Cass. Penale, sez. IV, 11 ottobre 1983, n. 8119

³¹ Cfr. C. SMURAGLIA, La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale, p. 83;

Cfr. F.BIANCHI D'URSO, profili giuridici, p. 183; Cass. 29 dicembre 1998, n. 12863, in DPL, 1999, p. 1447.

Cfr. PAOLA BELLOCCHI (a cura di), la sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act.

Cfr. L. MONTUSCHI, L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo, in riv. Giur. Lav., 2001.

Cfr. G. NATULLO, la tutela dell'ambiente del lavoro.

Cfr. MARCO LAI, diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, 2010.

2.2 Carattere preventivo dell'art. 2087 c.c. ed ipotesi di responsabilità del Datore di lavoro.

Come è noto l'articolo richiamato svolge anche una funzione preventiva. L'ordinamento prevede, infatti, per la maggior parte delle violazioni in materia, sanzioni applicabili al datore di lavoro inadempiente per il solo fatto di avere omesso misure di sicurezza, indipendentemente, quindi, dal verificarsi di un evento lesivo in danno al lavoratore.

In particolare le principali ipotesi di reato previste e punite dal codice penale sono: a) la rimozione ed omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro di cui all'art. 437 c.p. (in tale ipotesi se vi è il verificarsi dell'evento si avrà conseguentemente anche l'aggravamento della sanzione: art. 437 c.2 c.p.); b) omissione colposa di cautele contro infortuni sul lavoro di cui all'art. 451 c.p.

Per i reati considerati, dunque, il comportamento omissivo è punito a prescindere dal verificarsi dell'evento posto che essi sono qualificati come "reati di pericolo".

2.3 Art. 2087 c.c. ed ipotesi collegata: il danno da mobbing.

Il cosiddetto danno da *mobbing*³² consiste in una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore e che concreti, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione all'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto dall'art. 2087 cod. civ. a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro.

Se le condotte sono poste in essere da soggetti subordinati al datore di lavoro, questi risponderà del fatto del preposto ai sensi dell'art. 1228 cod. civ., salvo che il datore di lavoro non assolva all'onere della prova liberatoria, posta a suo carico, mediante allegazione e dimostrazione di avere

³² In tema di mobbing si fa riferimento alla Cassazione Civile Sez. Lav., 6 marzo 2006, n. 4774 secondo la quale "È riconducibile al fenomeno del mobbing la condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'articolo 2087 del codice civile; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posta da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato".

La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato".

adottato qualsiasi misura di sicurezza idonea a prevenire il dedotto evento dannoso, non essendo sufficiente a tal fine limitarsi a dedurre una propria iniziativa volta alla repressione e non già alla prevenzione dei fatti *mobbizzanti*³³.

In una sua pronuncia la Corte di Cassazione ha ritenuto legittima la sentenza della Corte d'Appello, impugnata da un datore di lavoro, che vedeva sussistente il *mobbing* consistente in contestazioni disciplinari eccessive.

In particolare, la Cassazione³⁴ ha valutato che correttamente il giudice del merito abbia ritenuto sussistente la condotta *mobbizzante* del datore di lavoro che abbia irrogato sanzioni disciplinari amplificando l'importanza di fatti di modesta rilevanza affermando “*in sostanza che i provvedimenti non sarebbero stati adottati, e non sarebbero stati adottati tutti ed in un così breve periodo di tempo, se non fosse sussistita una precisa volontà di colpire la lavoratrice*”.

Sicché al fine di addivenire ad una qualificazione di comportamenti datoriali come mobbizzanti nei confronti dei propri dipendenti è sempre bene analizzare dapprima l'elemento soggettivo imputabile o meno al datore di lavoro.

³³ Cass. Civ., Sez. Lav., 25 maggio 2006, n. 12445.

³⁴ Cass. Civ., sez. lav., 20.03.2009, n. 6907 secondo la quale rimproveri continui da parte del datore di lavoro con toni “pesanti” davanti ad altri colleghi possono costituire mobbing. La sentenza de quo ha confermato la condanna per mobbing di un'azienda milanese perché una sua dirigente aveva vessato per mesi una dipendente, Anna D., che ha avuto una serie di sanzioni disciplinari culminate nel licenziamento.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti quattro elementi distinti:

- 1) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, posti in essere sistematicamente e con intento vessatorio contro il dipendente;
- 2) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- 3) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- 4) la prova dell'elemento soggettivo, ovverossia dell'intento persecutorio³⁵.

Non può assumere carattere rilevante, dunque, la mera percezione soggettiva di disagio da parte del lavoratore nell'ambito lavorativo che non sia caratterizzata dall'intento persecutorio della parte datoriale³⁶.

³⁵ Cfr. ROCCHINA STAIANO, mobbing responsabilità e tutele processuali, II ed., p 15.

³⁶ Trib. Di Perugia, 5 maggio 2010, consultabile in cd.; Trib. Parma, sez. lav., 20 marzo 2014, consultabile in cd;

In tema di comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro nei riguardi di un dipendente va detto che questi costituiscono un danno psichico per il lavoratore stesso. A tale proposito, va detto che le tipologie di danno che possono essere richieste in sede civile e per le quali il giudice può disporre il risarcimento sono molteplici e possono riguardare sia il danno non patrimoniale che il danno patrimoniale. Il mobbizzato, infatti, può essere risarcito innanzitutto per le sofferenze non patrimoniali subite in conseguenza delle condotte persecutorie, che vanno valutate globalmente dando rilevanza alla lesione della salute psico-fisica del danneggiato (danno biologico), alla sofferenza interiore derivante dalle condotte persecutorie (danno morale) e al peggioramento delle sue condizioni di vita quotidiane (danno esistenziale).

Egli, inoltre, in alcuni casi può essere risarcito anche del danno patrimoniale subito in conseguenza del mobbing e che comporta, in sostanza, un'incidenza negativa sulla sua sfera economica.

Ad esempio, il danno patrimoniale subito dal mobbizzato può identificarsi nell'essere stato costretto a sostenere delle spese mediche, farmaceutiche o per visite specialistiche in conseguenza delle lesioni psico-fisiche derivanti dal mobbing o, anche, nel mancato guadagno conseguente all'impoverimento delle sue capacità

2.4 L'esonero della responsabilità civile del D.L. per infortunio o malattia professionale.

Su ogni datore di lavoro che svolge determinate lavorazioni pericolose o a rischio incombe l'obbligo di assicurare i propri dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

L'assicurazione è gestita da un apposito ente pubblico, l'INAIL, ed è regolata dal DPR 1124/19.

La sussistenza dell'assicurazione ha come conseguenza immediata l'esonero della responsabilità civile del datore di lavoro per cui le prestazioni a ristoro del danno devono essere sempre e comunque erogate al lavoratore dall'assicurazione.

La responsabilità civile del datore permane esclusivamente nei casi in cui: a) rimanga un differenziale tra il danno causato e richiesto dal lavoratore e non erogato pienamente dall'INAIL³⁷ (in base al premio versato

professionali che si verifica in tutti i casi in cui il mobbing comporta un'inattività forzata del lavoro, la sua perdita di chances, il mancato avanzamento di carriera, la compromissione della sua immagine professionale e così via.

³⁷ Tutta la normativa in materia di INAIL è regolata dal DPR n. 1124 del 30 giugno 1965. A partire da tale DPR oltre all'infortunio sul lavoro è stata assicurata anche la malattia professionale, definita come quell'evento dannoso per il lavoratore, che agisce sulla sua capacità lavorativa e che origina da cause non violente (come invece nell'infortunio), bensì connesse con lo svolgimento di quell'attività lavorativa.

L'assicurazione all'INAIL è obbligatoria: se ricorrono le condizioni di legge i datori di lavoro debbono versare annualmente un premio assicurativo, che viene calcolato moltiplicando il tasso corrispondente all'effettivo rischio cui sono sottoposti i soggetti assicurati (diverso secondo l'attività lavorativa svolta ed al settore di appartenenza: artigianato, industria, terziario, altre attività) ed un millesimo delle loro retribuzioni complessive.

Per verificare il rispetto di tale obbligatorietà e per le altre finalità d'istituto, l'INAIL, spesso, svolge la sua attività ispettiva, oltre che autonomamente, anche congiuntamente all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), al Servizio per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL), alle Direzioni regionali del lavoro, direzioni territoriali del lavoro, ai carabinieri del nucleo per la tutela del lavoro e alla Guardia di finanza per sviluppare azioni sinergiche e razionalizzare l'attività ispettiva nei confronti delle aziende, come prevede la legislazione in vigore.

L'INAIL, oltre ad assicurare e tutelare i lavoratori raggruppati nelle quattro classi tariffarie sopramenzionate, ha esteso la sua tutela con l'assicurazione obbligatoria (Legge 493/99 - "Norme per la tutela della salute nelle abitazioni e istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici") anche per chi, maschio o femmina, di età compresa tra 18 e 65 anni, svolge in maniera esclusiva, ovvero in via non occasionale, gratuitamente e senza vincolo di subordinazione, un lavoro destinato alla cura della propria famiglia e della casa. Sono esclusi da tale obbligo assicurativo tutti quei soggetti che svolgano anche altra attività che comporti l'iscrizione a forme obbligatorie di previdenza sociale. Il premio annuale, a carico dell'assicurato, è pari a 12,91 €; inoltre non vige l'automaticità delle prestazioni INAIL. L'assicurazione comprende i casi di infortunio avvenuti in ambito domestico in occasione ed a causa di tale attività che comportino la morte e l'inabilità permanente pari o superiore al 27%. Per tutti coloro che per l'anno precedente abbiano dichiarato un reddito annuo inferiore ai 4.648,11 euro, ovvero appartenenti ad un nucleo familiare il cui reddito complessivo non superi i 9.296,22 euro, il premio è a carico dello Stato, autocertificando i requisiti retributivi. (Fonte: INAIL - Assicurazione contro gli infortuni domestici)

Con il versamento del premio assicurativo l'INAIL si assume l'onere economico derivante dagli infortuni sul lavoro e dalle malattie professionali che possano colpire i dipendenti e tutte le altre figure equiparate, soggette all'obbligo assicurativo, sia per quanto riguarda l'inabilità temporanea assoluta (cioè il periodo di astensione dal lavoro), sia l'eventuale invalidità permanente residua. Anche se il datore di lavoro (tenuto per legge) non procede al versamento dei premi di assicurazione, però, il dipendente ha accesso alla tutela (principio della automaticità delle prestazioni).

Il pagamento del premio esonera in genere dalla responsabilità civile il datore di lavoro, tenuto a risponderne solo in caso di colpa riconosciuta con sentenza definitiva del giudice.

L'obbligatorietà di partecipazione all'INAIL ha lo scopo di tutelare il lavoratore che, avendo una controparte diversa dal proprio datore di lavoro, non corre in questo modo rischi economici (dovuti ad esempio al fallimento del datore per cui lavora) e rischi derivanti dalla particolare situazione in cui si trova (il datore di lavoro si troverebbe in una posizione privilegiata).

L'INAIL svolge inoltre attività di prevenzione degli infortuni (a seguito del D.Lgs. 38/2000), di ricerca (avendo assorbito il disciolto ISPESL) e di riabilitazione e reinserimento dei lavoratori infortunati, anche tramite il proprio centro protesi.

annualmente dal dl annualmente); b) il datore abbia subito una condanna penale che stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto costituente reato perseguibile d'ufficio. La responsabilità penale del datore fa sì che il lavoratore possa agire civilmente contro di lui (producendo la sentenza di condanna penale) al fine di ottenere il risarcimento del danno.

L'azione risarcitoria è soggetta ad un limite quantitativo stante la regola per cui un illecito non può mai essere fonte di indebito arricchimento per il danneggiato.³⁸

Il risarcimento del danno dovuto dal datore di lavoro è infatti limitato al danno differenziale, cioè alla somma spettante stabilita dal Giudice, che eccede quanto già erogato dall'assicurazione.

Per converso il Giudice non stabilirà il differenziale in capo al dl se la somma non eccede quanto già versato dall'assicurazione.

Da tempo l'INAIL promuove l'adozione di misure per favorire la sicurezza e salute sul posto di lavoro, anche con l'adozione di sistemi di gestione della sicurezza, tra cui i bandi ISI (Incentivi di Sostegno alle Imprese).

³⁸ Sul punto è importante evidenziare che chi contrae più di una assicurazione per coprire il rischio degli infortuni (non mortali), avrà l'obbligo di darne comunicazione a ciascun singolo assicuratore. Lo hanno deciso le Sezioni Unite della Corte di Cassazione (Sentenza n. 5119/02) che hanno in tal modo colmato un vuoto normativo ritenendo applicabile a tali fattispecie l'art. 1910 c.c.. La Corte ha evidenziato che tale estensione alle polizze contro disgrazie accidentali non mortali va fatta proprio per evitare che, mediante la stipulazione di diversi contratti di assicurazione contro il medesimo rischio, il beneficiario ottenga un indebito arricchimento. Tale disciplina, però, secondo la Corte non sarebbe applicabile nelle ipotesi di assicurazione contro infortuni mortali il cui beneficiario è persona diversa dall'assicurato.

A tal fine è previsto che in caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, il pm ne debba dare immediata notizia all'INAIL³⁹ (art. 61 c.1 T.U.) .

3. Art. 9 l. 300/1970 e rappresentanze dei lavoratori.

Se è vero, come è vero, che il regio decreto del 1898 ha segnato l'avvento dell'interesse dello Stato italiano nei confronti del delicato tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, è anche palese come tale decreto sancisse solo l'obbligo di un'assicurazione contro gli infortuni per i lavoratori di alcuni settori dell'industria al fine di vedersi ristorati del risarcimento del danno eventualmente subito.

Negli anni 30 e 40 iniziano ad essere inserite sanzioni sia sotto il profilo penale che su quello civilistico, ed in tal senso la scrivente ha già fatto riferimento nei precedenti paragrafi all'art. 437 ed all'art. 451c.p. per le omissioni del

³⁹ L' art. 61 c.1 T.U D.lgs 81/2008, rubricato "esercizio dei diritti della persona offesa" dispone quanto segue: "1. In caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto é commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL ed all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso. 2. Le organizzazioni sindacali e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro hanno facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale."

datore di lavoro⁴⁰, così come all'art. 2087 c.c. relativo agli obblighi imposti in capo al datore stesso⁴¹.

Il 1948 segna la nascita della Costituzione italiana che, come detto, tutela contestualmente più interessi in gioco: l'art. 4 Cost. delinea il diritto dovere al lavoro, l'art. 41 Cost. sancisce l'importanza dell'iniziativa economica; tali diritti, in ogni caso, devono essere svolti nel rispetto dell'art. 32 Cost., di stesso rango e portata, ovverosia nel rispetto del diritto alla salute e, nel caso che ci occupa, del diritto alla salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Negli anni 50-70 in Italia, oltre all'idea di risarcimento assicurativa, già maturata nel 1898, inizia a prendere forma il concetto di prevenzione stante il fervente progresso economico che caratterizzava il dopoguerra con conseguente necessità di evitare l'esposizione a rischi da lavoro.

Il DPR. 547/55 e il DPR. 303/56 sanciscono che il datore di lavoro, i dirigenti, ed i preposti abbiano l'onere di garantire l'igiene, la sicurezza e l'applicazione delle norme previste negli ambienti di lavoro e che i lavoratori siano obbligati ad osservare tali norme.

⁴⁰ Cfr. R. GUARINIELLO, obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale, in Riv. Giur. Lav., 2001; Se il lavoro uccide, Torino, 1985;

⁴¹ Cfr. Per una ricostruzione dell'evoluzione giurisprudenziale in materia P. SOPRANI, l'obbligo del ricorso alla migliore tecnologia disponibile, in Ambiente e sicurezza, 2005; Cass. Pen. 29 marzo 2007.

Tuttavia tali precetti cadono, a sommosso parere della scrivente, nel limite consistente nel mancato coinvolgimento del lavoratore che, così, deve limitarsi al rispetto della norma imposta.

A colmare la natura escludente e miope dei precetti elencati si occupa negli anni 70 lo Statuto dei Lavoratori con la L. 300/1970 la quale, per l'appunto, attribuisce più ampi diritti ai lavoratori, per mezzo dei loro rappresentanti⁴².

Ai lavoratori, dunque, è riconosciuto il diritto di controllo dell'applicazione delle norme riferite alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali così come, alla stessa stregua, il diritto di promuovere la ricerca e l'attuazione di tutte quelle misure idonee a tutelare la loro integrità fisica unitamente alla salute⁴³.

Nello specifico il potere di controllo si sostanzia nell'indagine attuata dai rappresentanti dei lavoratori i quali hanno accesso a tutti i locali aziendali e con esclusione della presenza del datore di lavoro o suoi delegati nel caso in cui l'attività ispettiva fosse impedita.⁴⁴

⁴² Cfr. G.G. BALANDI, *individuale e collettivo nella salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto*, in *Lav. dir.*, 1990;

Cfr. T. TREU, *Statuto dei lavoratori e organizzazione del lavoro*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 1972;

Cfr. G. ZANGARI, *Rappresentanze dei lavoratori e tutela della salute*, in *Dir. Lav.* 1973, I.

⁴³ Cfr. PAOLA BELLOCCHI (a cura di), collana coordinata da ROCCHINA STAIANO, *la sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act*, 2015, p. 208.

⁴⁴ Cfr. M. LAI, *la sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, Torino, 2002, p.62.

Il potere di promozione, invece, si esplica nella ricerca, adozione ed attuazione di ogni misura idonea a tutelare l'integrità fisica del lavoratore . Di talché le rappresentanze dei lavoratori stessi hanno il diritto di interagire, dialogare con il datore affinché siano conseguite le misure più adeguate al raggiungimento della massima sicurezza aziendale ovvero siano segnalate le carenze e/o i difetti tecnici di congegni indispensabili per la sicurezza in fabbrica.⁴⁵

4. Normativa comunitaria e direttiva 89/391/CEE.

Negli anni 80 anche l'interesse dell'allora Comunità Europea⁴⁶, oggi Unione Europea, cresce rispetto al tema sicurezza attesa la sempre maggiore sensibilità verso il

⁴⁵ Cfr. F. BIANCHI D'URSO, profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro, Jovene, Napoli, 1980, p.204;
Cfr. PAOLA BELLOCCHI (a cura di), collana coordinata da ROCCHINA STAIANO, la sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act, 2015, p. 209.
Cfr. T. TREU, Statuto dei lavoratori e organizzazione del lavoro, in Riv. Trim. dir. Proc. Civ., 1972.;
Cfr. G. ZANGARI, Rappresentanze dei lavoratori e tutela della salute, in Dir. Lav. 1973, I.

⁴⁶ Cfr. ARRIGO, La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario, in RUSCIANO, NATULLO (a cura di), Ambiente e sicurezza del lavoro, VIII, Torino, 2007, pp. 7-8.
Cfr. TRAPANESE, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in Il lavoro subordinato, a cura di SCIARRA e CARUSO, Trattato di Diritto privato dell'Unione Europea, vol. V, Torino, 2009, p. 78.
Cfr. ROCCELLA, TREU, Diritto del lavoro della Comunità Europea, 5 Ed., Padova, 2009, p. 358.

diritto alla salute dei cittadini nonché lavoratori in tutti gli Stati membri.

La scrivente rileva sicuramente nell'intento dell'Unione un piano di sicurezza analogo in tutti gli Stati membri come "condicio sine qua non" per un mercato unico europeo.

Tuttavia, come nel terzo capitolo si argomenterà, vi è oggi una pluralità di visioni negli Stati membri relativa alla responsabilità dei vari soggetti attivi in tema di sicurezza, e soprattutto una molteplicità di vedute circa i ruoli o organi nell'ambito della stessa disciplina.

Le tappe che l'Unione compie nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro sono quelle che in appresso si significheranno.

4.1 Il diritto alla salute e sicurezza sul lavoro nell'ordinamento comunitario.

Il celeberrimo diritto alla salute è certamente il cuore, la fonte da considerare al vertice di molteplici Stati comunitari⁴⁷ al fine di poter addivenire all'interpretazione

⁴⁷ Cfr. SALERNO A., la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Cedam, Padova, 1982, p. 11 e ss.

Cfr. CASALE G., Tutela dell'ambiente e lavoro nel diritto internazionale, Il progetto, 1991.

Cfr. GALANTINO L., Diritto Comunitario del lavoro, VII ed., Giappichelli editore, Torino, 2008.

Cfr. CHIEFFI L., Il diritto alla salute alle soglie del terzo millennio, Giappichelli editore, Torino, 2003.

della normativa sulla sicurezza, nei vari Paesi membri, come in effetti in appresso si farà.

Onde arrivare alla giusta considerazione che merita la disciplina de quo, l'ordinamento comunitario ha affrontato ed attraversato un percorso sicuramente a “ step” ⁴⁸.

L'Atto Unico europeo costituisce di fatto il primo progresso verso un cambiamento volto ad un “miglioramento dell'ambiente di lavoro” (art. 118 A Tce).

Ed è proprio con esso che sarà emanata la Dir. Quadro n. 89/391/CEE , una direttiva che, come più volte ribadito in narrativa, rappresenta la chiave di volta per la concretizzazione ed applicazione negli Stati membri della materia in esame.

Inoltre, con la Ceca e l'Euratom si è avuto, ad origine, la volontà di delineare ed altresì precisare gli obiettivi per la “promozione ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera permettendone l'eguagliamento nel progresso” (art. 3 lett. e Trattato Ceca del 1950) di

Cfr. PIAZZA S., Profili attuali del diritto alla salute nel diritto comunitario, europeo ed internazionale, in studi Zancan: politiche e servizi alle persone, n. 2, 2003.

Cfr. LUGATO M., Il diritto alla salute come diritto umano fondamentale: recenti sviluppi nella prassi degli Stati, in Compagnoni F. e D'Agostino F. (a cura di), Il confronto interculturale: dibattiti bioetici e pratiche giuridiche, edizioni San Paolo, Milano, 2004.

⁴⁸ Cfr. DE CRISTOFARO M.L., la salute del lavoratore nella normativa internazionale e comunitaria, in relazioni industriali, 1988, 326;

Cfr. FUMAGALLI, salute e sicurezza sul lavoro: la trasformazione dei diritti statali alla luce delle innovazioni del diritto comunitario, in Diritto comunitario e degli ambienti internazionali, 1996, pp. 448- 449.

condizioni di sicurezza del lavoro da attuare in tutti gli Stati membri⁴⁹.

Al contrario, invece, nulla è dato sapere riguardo la materia in esame, nel Trattato istitutivo della Comunità economica europea del 1957. Un assoluto passo indietro posto che all'art. 118 Tce lo stesso attribuiva alla Commissione solo la funzione di “promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri”, in particolare per le materie riguardanti la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali e l'igiene del lavoro.

Per questo motivo seguirono, da parte della Commissione europea solo raccomandazioni agli Stati e non un serio impegno per la protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro⁵⁰.

Successivamente fu approvato un piano di attuazione sulla sicurezza attraverso la risoluzione del Consiglio del 29 giugno 1978, ma la vera svolta in ambito europeo sulla materia è espressa dalla direttiva quadro n. 80/1107/CEE stante la tutela che apporta ai lavoratori contro i rischi

⁴⁹ Cfr. CARUSO, *l'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in Montuschi (a cura di), *ambiente, salute e sicurezza*, Torino, p. 6, 1997.

Cfr. FOGLIA, *il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la giurisprudenza*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1992, p. 753 ss.

Cfr. V.LAI, *diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, p. 157.

Cfr. ARRIGO, *la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in Rusciano, Natullo (a cura di), *ambiente e sicurezza del lavoro*, VIII, Torino, 2007, p. 7-8.

⁵⁰ Cfr. TRAPANESE, *salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *IL lavoro subordinato*, p. 78.

Cfr. ROCCELLA, TREU, *diritto del lavoro della comunità europea*, 5 ed. Padova, p. 358.

derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici nonché biologici⁵¹.

Sulla scorta della suddetta direttiva quadro, dunque, gli Stati membri, dovevano ritenersi vincolati circa l'esposizione dei lavoratori agli agenti ed ai rischi sopra considerati stante, tra l'altro, l'importanza della normativa significata anche per i principi ivi enucleati quali adeguamento delle misure di sicurezza al progresso tecnologico, inserimento della c.d. "clausola di non regresso"⁵².

4.2 L'Atto Unico europeo, la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.

Con l'Atto Unico europeo del 1987⁵³ finalmente vengono apportate modifiche al Trattato istitutivo della Comunità europea nella parte in cui, all'art. 118 A⁵⁴ dello stesso, si

⁵¹ Cfr. NUNIN, la prevenzione dello stress da lavoro correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro, Trieste, 2012, p. 25.

⁵² Cfr. GUARRIELLO, l'Europa sociale dopo Maastricht, in lavoro e diritto, 1992, p. 227 ss.

⁵³ Cfr. FUMAGALLI L., salute e sicurezza sul lavoro: la trasformazione dei diritti sociali alla luce delle innovazioni del diritto comunitario, in Dir. Com. sc. Internaz., n. 2, 1996.

Cfr. NASCIMBENE B., Unione europea Trattati. L'Europa in movimento, Giappichelli editore, Torino, 2010.

⁵⁴ Sul punto, l'art. 118 A del Trattato istitutivo della Comunità europea sancisce quanto segue: "Senza pregiudizio delle altre disposizioni del presente Trattato, e conformemente agli obiettivi generali di questo, la Commissione ha il compito di promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri nel campo sociale, in particolare per le materie riguardanti: – l'occupazione, – il diritto al lavoro e le

esprime il principio in base al quale gli Stati membri devono adoperarsi onde promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori facendo comunque riferimento alla normativa interna inerente.

Nell'anno 1989, a seguito della terza risoluzione del Consiglio d'Europa sulla sicurezza, che aprirà le porte alla direttiva n. 89/391, viene stilata la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, diritti, questi, che si ergono a valori fondanti ogni singolo Stato membro.

Valori che vanno, per quanto d'interesse, dalla sicurezza nell'ambiente di lavoro, al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (punti 7 e 9)⁵⁵ , all'informazione, consultazione nonchè partecipazione dei lavoratori.

condizioni di lavoro, — la formazione e il perfezionamento professionale, — la sicurezza sociale, — la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali, — l'igiene del lavoro, — il diritto sindacale e le trattative collettive tra datori di lavoro e lavoratori. - A tal fine la Commissione opera a stretto contatto con gli Stati membri mediante studi e pareri e organizzando consultazioni, sia per i problemi che si presentano sul piano nazionale, che per quelli che interessano le organizzazioni internazionali. Prima di formulare i pareri previsti dal presente articolo, la Commissione consulta il Comitato economico e sociale."

⁵⁵ La Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stilata nel 1989 al punto 7, rubricato "Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro" enuncia che "La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro e le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale. Tale miglioramento deve consentire, dove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo o quelle concernenti i fallimenti".

Al punto 9, riferisce riguardo "le condizioni di lavoro di ogni lavoratore dipendente della Comunità europea" che "devono essere determinate nella legislazione, in un

4.3 La direttiva quadro 89/391/CEE.

La direttiva quadro 89/391/CEE rappresenta un passo rivoluzionario enorme rispetto ai principi che la stessa pone in essere relativamente alla prevenzione dei rischi professionali e dalle tecniche specifiche di prevenzione.

Nel proprio preambolo⁵⁶ precisa che “ il miglioramento della sicurezza dell’igiene e della salute durante il lavoro rappresentano un obiettivo che non può discendere da considerazioni di carattere puramente economico” anticipando, in qualche modo, quello che vuole intendersi oggi come “ cultura” della sicurezza e non “spesa “ per la sicurezza.

Dunque, una programmazione ed una pianificazione della prevenzione come chiavi da “consegnare” ai datori di lavoro i quali si faranno destinatari di norme che integrino fattori ambientali, tecniche di protezione, organizzazione nonché condizioni di lavoro e nuove tecnologie.

contratto collettivo o in un contratto di lavoro in base alle modalità proprie di ciascun paese”.

⁵⁶ Cfr. RICCI, tutela della salute, p. 61;

Cfr. FOGLIA, le direttive in materia di sicurezza sul lavoro, in Tizzano, (a cura di), il diritto privato dell’Unione europea, II ed., tomo II, Torino, 2006, p. 1106.

Cfr. FOGLIA R., Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro, in Giorn. Dir. Lav. rel. Ind., 1992.

Cfr. CARINCI F. e PIZZOFERRATO A., Diritto del lavoro dell’Unione europea, in commentario Diritto del lavoro, vol. IX, UTET Giuridica, 2009.

Cfr. BIAGI M., L’ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria, in lav. e dir., n. 2, 1992.

Cfr. POCAR F. e VIARENGO L., diritto del lavoro della comunità europea, V edizione, Cedam, Padova, 2009.

Cfr. ROCCELLA M. e TREU T., diritto del lavoro della comunità europea, V edizione, Cedam, Padova, 2009.

La direttiva de quo tiene altresì in considerazione la “disciplina minima” che ai sensi dell’art. 4 c. 1, art. 8 della convenzione n. 151/1981 enuncia che gli Stati dovranno definire, applicare e riesaminare l’ambito della formazione appropriata.

Importante ruolo, inoltre, è stato assunto nell’analisi della direttiva sopra enunciata, dalla Corte di Giustizia la quale ha favorito l’interpretazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori non lasciando analogo spazio alla discrezionalità dei legislatori nazionali durante la fase di recepimento delle direttive e successiva attuazione⁵⁷.

Quanto all’aspetto contenutistico della direttiva quadro a sensi dell’art. 2 c. 1 e 2 essa si applica a “tutti i settori d’attività, privati o pubblici” ed, analogamente, ai datori di lavoro, tutti, imprenditori e non senza riferimento alcuno al numero dei dipendenti.

Ed è proprio sulla figura del datore di lavoro che la direttiva, all’art. 5⁵⁸ ne definisce le responsabilità in tema di sicurezza.

⁵⁷ Cfr. C. Giust. CE, 15 novembre 2001, C-49/00; .

Cfr. C. Giust. CE, 22 maggio 2003, C- 441/01; .

Cfr. C. Giust. CE, 6 luglio 2000, C- 11/99; .

Cfr. C. Giust. CE, 24 ottobre 2002, C- 445/00; .

Cfr. C. Giust. CE, 7 gennaio 2004, C- 58/02.

Cfr. . C. Giust. CE, 15 novembre 2001, C- 49/00.

⁵⁸ Cfr. FOGLIA, le direttive in materia di sicurezza sul lavoro, in Tizzano, (a cura di), *il diritto privato dell’Unione europea*, II ed., tomo II, Torino, 2006.

Cfr. FOGLIA R., *Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. rel. Ind.*, 1992.

Infatti “ il dl è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro”.

L’art. 6, altresì, prevede in capo al dl l’adozione “ di misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori”, di “provvedere costantemente all’aggiornamento per tenere conto dei mutamenti di circostanze e mirare al miglioramento delle situazioni esistenti.”⁵⁹

Sicchè è d’obbligo citare a riguardo anche l’art. 6.3, lett. a, art. 9.1, lett a-b posto che gli stessi ritengono la valutazione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori come “ obbligo permanente a contenuto variabile” . E ciò sulla scorta delle evoluzioni sistematiche a livello tecnologico, del progresso delle condizioni di lavoro nonché di quello più puramente scientifico, il tutto, in ogni caso, da formalizzarsi attraverso la redazione dell’oggi molto in voga documento di valutazione dei rischi⁶⁰ c.d. DVR, a proposito del quale si è espressa anche la Corte di Giustizia europea ritenendolo un obbligo essenziale con carattere non

Cfr. CARINCI F. e PIZZOFERRATO A., Diritto del lavoro dell’Unione europea, in commentario Diritto del lavoro, vol. IX, UTET Giuridica, 2009.

Cfr. BIAGI M., L’ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria, in lav. e dir., n. 2, 1992.

⁵⁹ Cfr. MONTUSCHI, la tutela della salute, p. 396.

Cfr. SOPRANI, lavoratori autonomi: prospettive di sicurezza sul lavoro, in diritto e pratica del lavoro, 2002, p. 1367 ss.;

Cfr. LUNARDON, subordinazione e diritto del lavoro in Europa, in Europa e diritto, 1998, p. 8.

Cfr. SALERNO, diritto comunitario della sicurezza del lavoro, Padova, 1990, p. 245.

⁶⁰ Cfr. PERUZZI, la valutazione del rischio da stress lavoro- correlato, p. 16.

Cfr. NASCIMBENE B., Unione europea Trattati. L’Europa in movimento, Giappichelli editore, Torino, 2010.

formale, giacchè “strumentale” all’attività di altri operatori in azienda in tema di sicurezza.⁶¹

Ovviamente la Corte di Giustizia europea si è espressa anche in termini di responsabilità del dl relativamente agli obblighi di prevenzioni previsti nella direttiva quadro.

Nello specifico la stessa Corte con sentenza C- 127/05 ha attribuito ad un dl la responsabilità a titolo di colpa (per la violazione dell’obbligo generale di sicurezza) sia per l’insorgenza di rischi prevedibili e così evitabili sia per la conseguenza di eventi che di tali rischi formano la concretizzazione.⁶²

Ne consegue che la sola ipotesi di esclusione di responsabilità del dl è riguardo a fatti dovuti ad eventi eccezionali o imprevedibili, riconducibili sostanzialmente alla forza maggiore (art. 5, parr. 2- 4)⁶³.

Riguardo i lavoratori, invece, la direttiva si esprime in tal senso all’art. 11 attribuendo loro ed ai rappresentanti un diritto di consultazione, partecipazione su “tutte le

⁶¹ Cfr. C. Giust. CE., 7 febbraio 2002, C- 5/00.

⁶² Cfr. C. di Giust, 14 giugno C- 127/05.

Cfr. BONARDI, la sicurezza sul lavoro, pp. 454- 457.

⁶³ Cfr. MONTUSCHI, la tutela della salute e la normativa comunitaria: l’esperienza italiana, in Riv. It. Dir. Lav., 1990, I, p. 395.

Cfr. SOPRANI, lavoratori autonomi,: prospettive di sicurezza sul lavoro, in diritto e pratica del lavoro, 2002, p. 1367 ss.;

Cfr. LUNARDON, subordinazione e diritto del lavoro in Europa, in Europa e diritto, 1998, p. 8.

Cfr. CARINCI F. e PIZZOFERRATO A., Diritto del lavoro dell’Unione europea, in commentario Diritto del lavoro, vol. IX, UTET Giuridica, 2009.

Cfr. BIAGI M., L’ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria, in lav. e dir., n. 2, 1992.

questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro” .

Tuttavia se da un lato “ la consultazione e la partecipazione” sono sanciti congiuntamente come principi generali nella direttiva quadro 89/391/ CEE, dall’altro sono posti in alternativa in relazione agli ambiti concreti di intervento⁶⁴.

Per questo motivo è stata rimessa agli ordinamenti nazionali la soluzione del caso.

Sebbene, dunque, tale normativa appaia lacunosa ed imprecisa rispetto alle definizioni dei ruoli , dei soggetti che interagiscono tra loro nell’ambito della sicurezza, la stessa non manca di esprimere un chiaro intervento circa gli obblighi dei lavoratori che ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 13 “ devono prendersi ragionevolmente cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quella delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni sul lavoro...”.

Ad ogni buon conto alla direttiva 89/391/CEE sono seguite direttive particolari⁶⁵ che in appresso si riportano:

⁶⁴ Cfr. MARCO LAI, diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, Torino, p. 166.

⁶⁵ Sulla base della direttiva quadro sono state adottate una serie di direttive particolari incentrate su specifici aspetti in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Tuttavia, la direttiva quadro continua ad essere applicata a tutti gli ambiti oggetto delle direttive particolari. Disposizioni più severe e specifiche eventualmente previste dalle direttive particolari prevalgono quali disposizioni speciali. Le direttive particolari adattano i principi della direttiva quadro a: mansioni specifiche (come la movimentazione manuale di carichi); rischi specifici sul lavoro (ad esempio, l'esposizione a sostanze pericolose e ad agenti fisici); luoghi di lavoro e settori

Direttiva n. 89/654/CEE, del 30 novembre 1989, sulle “ prestazioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro”; Direttiva n. 89/655/CEE, del 30 novembre 1989, sui “ requisiti minimi di sicurezza e di salute per l’uso delle attrezzature di lavoro”; Direttiva n. 89/656/CEE, del 30 novembre 1989, sulle “ prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per l’uso da parte dei lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro”; Direttiva n. 90/269/CEE, del 29 maggio 1990, sulle “ prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale di carichi che comporta tra l’altro rischi dorso- lombari per i lavoratori”; Direttiva n. 90/270/CEE, del 29 maggio 1990⁶⁶, sulle “ prescrizioni

specifici (ad esempio, luoghi di lavoro temporanei, industrie estrattive e pescherecci); gruppi specifici di lavoratori (fra cui: donne in stato di gravidanza, giovani lavoratori, lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato); alcuni aspetti legati all’attività lavorativa (ad esempio l’organizzazione dell’orario di lavoro). Le direttive particolari determinano come valutare tali rischi e, in alcuni casi, fissano i valori limite di alcune sostanze o agenti.

La Commissione europea ha annunciato le sue tre principali azioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nella sua comunicazione “Lavoro più sicuro e più sano per tutti” - Aggiornamento della normativa e delle politiche dell’UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, basata sulla valutazione ex-post delle direttive dell’Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro (valutazione REFIT) .

Inoltre, una serie di direttive dell’UE basate sull’articolo 114 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (ex articolo 95 del TCE) fanno riferimento agli aspetti legati alla salute e alla sicurezza. Su questa base giuridica sono state adottate numerose direttive tecniche secondo il cosiddetto “nuovo approccio”, con il quale gli organismi europei di normalizzazione, quali il Comitato europeo di normalizzazione (CEN), il Comitato europeo di normalizzazione elettrotecnica (CENELEC) e l’Istituto europeo per le norme di telecomunicazione (ETSI), stabiliscono e aggiornano regolarmente le norme europee.

⁶⁶ Sul punto la direttiva de quo, all’art. 1, rubricato “oggetto” nella sezione “ disposizioni generali” enuncia quanto segue: “La presente direttiva, che è la quinta

minime di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali;”⁶⁷ Direttiva n. 90/394/CEE, del 28 giugno 1990, sulla “ protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro;” Direttiva n. 90/679/CEE, del 26 novembre 1990, sulla “ protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti biologici durante il lavoro;” Direttiva n. 92/57/CEE, del 24 giugno 1992, sulle “ prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili”; Direttiva n. 92/58/CEE, del 24 giugno 1992, sulle “ prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro;” Direttiva n. 92/85/CEE, del 19

direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE, stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali quali sono definite all'articolo 2. 2. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano interamente a tutto il settore di cui al paragrafo 1, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva. 3. La presente direttiva non si applica: a) ai posti di guida di veicoli o macchine; b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto; c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico; d) ai sistemi denominati «portatili» ove non siano oggetto d'utilizzazione prolungata in un posto di lavoro; e) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure necessarie all'uso diretto di tale attrezzatura; f) alle macchine per scrivere classiche, denominate «macchine a finestra”.

⁶⁷ Cfr. CORRADO, dispositivi speciali per gli addetti ai videoterminali, in guida al diritto, 8, 2003 p. 49.

Cfr. NUNIN, tutela dei lavoratori addetti ai videoterminali: la normativa italiana e i rilievi della Corte di Giustizia, in il lavoro nella giurisprudenza, 2003, p. 130.

Cfr. PICCININO, la sicurezza ed igiene del lavoro ai videoterminali dopo la sentenza della Corte di giustizia europea del 12 dicembre 1996, in massimario di giurisprudenza del lavoro, 1997, p. 166;

Cfr. DUBINI, il lavoro ai videoterminali, in igiene e sicurezza sul lavoro, 1998.

Cfr. COSIO, la Corte di giustizia CEE sul lavoro ai videoterminali, in il diritto del lavoro, 1997, II, p.193.

ottobre 1992⁶⁸, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento “; Direttiva n. 92/91/CEE, del 3 novembre 1992, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori nelle industrie estrattive a trivellazione;” Direttiva n. 92/104/CEE, del 3 dicembre 1992, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori nelle industrie estrattive a cielo aperto o sotterraneo;” Direttiva n. 93/103/CEE, del 23 novembre 1993, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in materia di sicurezza e di salute a bordo delle navi da pesca”; Direttiva n. 98/24/CEE, del 7 aprile 1998, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori

⁶⁸ Interessante è il contenuto della direttiva n. 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992 la quale all'art. 1, rubricato “ oggetto” espone quanto segue: “1. La presente direttiva, che è la decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE, ha per oggetto l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle **lavoratrici gestanti**, puerpere o in periodo di allattamento. 2. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE, fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, si applicano interamente al settore di cui al paragrafo 1 nel suo insieme, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva. 3. La presente direttiva non può avere per effetto un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento rispetto alla situazione esistente in ogni Stato membro alla data della sua adozione.”

Quanto all'art. 2 della stessa direttiva, esso pone in evidenza alcune definizioni:” Ai fini della presente direttiva si intende per: a) lavoratrice gestante, ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali; b) lavoratrice puerpera, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi; c) lavoratrice in periodo di allattamento, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.”

contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro;” Direttiva n. 1999/92/CEE, del 16 dicembre 1999, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive”; Direttiva n. 2002/44/CEE, del 25 giugno 2002, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (vibrazioni);” Direttiva n. 2003/10/CEE, del 6 febbraio 2003, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in materia di sicurezza e di salute relative all’esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (rumore)⁶⁹; Direttiva n. 2004/40/CEE, del 29 aprile 2004, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in

⁶⁹ Sul punto l’ oggetto ed il campo di applicazione della presente direttiva sono enunciati all’art.1. il quale espone che “ la presente direttiva, che è la diciassettesima direttiva particolare a norma dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, stabilisce prescrizioni minime di protezione dei lavoratori contro i rischi per la loro salute e sicurezza che derivano, o possono derivare, dall'esposizione al rumore e, segnatamente, contro il rischio per l'udito. 2 Le prescrizioni della presente direttiva si applicano alle attività in cui i lavoratori sono esposti o possono essere esposti a rischi derivanti dal rumore durante il lavoro. 3. La direttiva 89/391/CEE si applica integralmente all'insieme del settore definito nel paragrafo 1, fatte salve le disposizioni più rigorose e/o specifiche contenute nella presente direttiva. 2003L0010 – IT – 11.12.2008 – 002.001 – 4 (1) GU L 184 del 17.7.1999, pag. 23.” L’articolo 2 dispone sulle definizioni: “ A fini della presente direttiva, i parametri fisici utilizzati quali indicatori del rischio sono definiti nel modo seguente: a) pressione acustica di picco (p_{peak}): valore massimo della pressione acustica istantanea ponderata con frequenza «C»; b) livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX,8h): [dB(A) re. 20 µPa]: valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione al rumore per una giornata lavorativa nominale di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999: 1990 punto 3, paragrafo 6. Si riferisce a tutti i rumori sul lavoro, incluso il rumore impulsivo; c) livello di esposizione settimanale al rumore (LEX,8h): valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione giornaliera al rumore per una settimana nominale di cinque giornate lavorative di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999: 1990 punto 3, paragrafo 6 (nota 2)”.

materia di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) “; Direttiva n. 2006/25/CEE, del 5 aprile 2006, concernente le prescrizioni minime volte a migliorare la protezione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori esposti ai rischi derivanti dagli agenti fisici (radiazioni ottiche artificiali);” Direttiva n. 2009/104/CEE, del 16 settembre 2009, di codificazione della direttiva 89/655/CEE, relativa ai “requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature da lavoro”.

Altresì si è modificata la direttiva quadro e sue direttive particolari e si è provveduto con la semplificazione nonché razionalizzazione delle stesse con la direttiva n. 2007/30/CEE⁷⁰.

All'uopo occorre ribadire che la direttiva quadro, tuttavia, nonostante la successiva modifica intervenuta, è sempre da tenere in considerazione per l'ordinamento italiano e ciò soprattutto: in merito agli obblighi formativi a carico del dl per i casi in cui è consentito lo svolgimento diretto dei compiti propri dei servizi di prevenzione e protezione (art. 7, par. 7); per la più ampia portata della partecipazione/ consultazione dei lavoratori o delle loro specifiche rappresentanze (art. 11, par. 2, lett. a); per le adeguate

⁷⁰ Cfr. EMILIANI, *il dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso alla luce della normativa comunitaria*, in *argomenti di diritto del lavoro*, 2009, pp. 123-124.
Cfr. MAGNO, *la tutela del lavoro nel diritto comunitario*, Padova, 2000, p. 189.
Cfr. CORRIAS, *sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, 2008, pp. 56-57.
Cfr. LANOTTE, *la tutela del lavoro al videoterminale tra norme di diritto interno e disciplina comunitaria*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1997, p. 542.

istruzioni che devono essere assicurate dalla parte datoriale committente ai lavoratori delle imprese che svolgono lavori in appalto (art. 12, par. 2).⁷¹

4.4 L'odierno modus operandi della Commissione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Commissione nel 1995 decide di novare il programma comunitario destinato alla sicurezza sul lavoro ed alla salute dei lavoratori (1996/2000) allo scopo di far emergere le direttive comunitarie in tutti gli Stati membri affinché questi ultimi possano dirsi finalmente portatori di principi promozionali della cultura sulla sicurezza stessa.⁷²

In questo frangente nasce l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, con sede a Bilbao (istituita con regolamento del Consiglio n. 2062/94) nonché il programma **Safe**⁷³, entrambe aventi fine di promozione

⁷¹ Cfr. TROISI, competenze legislative e funzioni amministrative sulla " sicurezza del lavoro", in Rusciano, Natullo, pp. 44-45.

Cfr. BORZAGA, nozione di lavoratore, libertà di circolazione e diritto di soggiorno in ambito comunitario, in rivista italiana del diritto del lavoro, 2004, p. 683.

Cfr. ANGELINI, PASCUCI, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori domestici. Nuovi spunti di riflessione dopo il d.lgs. 81/2008.

⁷² Cfr. ARRIGO, la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario, p. 20.

⁷³ Il programma Safe ha come scopo precipuo la promozione della normativa vigente attraverso finanziamenti di attività formative ed informative alle piccole e medie imprese. Le fonti dirette di finanziamento esterno più importanti per le PMI sono le linee di credito, i prestiti bancari e le locazioni finanziarie. Per contro, il finanziamento azionario costituisce una fonte essenziale per le imprese innovative a

della normativa vigente attraverso finanziamenti di attività formative ed informative alle piccole e medie imprese.

Nasce altresì il programma **Phare**⁷⁴ finalizzato al sostegno dei Paesi di nuova adesione attraverso il loro adeguamento agli standard comunitari⁷⁵.

forte crescita e le start-up. Sebbene l'ammontare totale di tale tipologia di finanziamento non sia tanto considerevole quanto le altre fonti di finanziamento, i finanziamenti azionari permettono di incentivare la crescita e l'occupazione, anche grazie alle innovazioni create dalle imprese beneficiarie.

Gli Stati membri hanno messo in atto un certo numero di politiche e programmi per affrontare gli ostacoli che le PMI incontrano nell'accedere a diverse fonti di finanziamento. A livello dell'UE, la Commissione europea collabora con diversi istituti finanziari per incentivare l'accesso delle PMI ai finanziamenti disponibili, promuovendo la concessione di prestiti e capitali di rischio tramite strumenti finanziari disponibili nell'ambito del programma per la competitività delle imprese e le piccole e medie imprese (COSME), il programma Orizzonte 2020, i fondi strutturali e d'investimento europei e il Fondo europeo per gli investimenti strategici. Inoltre, le PMI ricevono finanziamenti da parte della Banca europea per gli investimenti perlopiù tramite banche commerciali partner selezionate e altri intermediari. Tramite l'iniziativa Unione dei mercati dei capitali, la Commissione intende raggiungere una maggiore diversificazione del finanziamento dell'economia, rivolgendo particolare attenzione alle PMI. La Commissione incentiva inoltre i paesi dell'UE a condividere buone prassi in materia di miglior accesso ai finanziamenti in modo da poter trarre vantaggio dalle esperienze reciproche. L'accesso ai finanziamenti rappresenta uno dei principi del "Small Business Act" per l'Europa (SBA), l'iniziativa faro dell'UE volta a mettere in atto misure strategiche per sostenere le PMI. Ogni anno, la Commissione pubblica "schede informative SBA" con l'intento di migliorare la comprensione delle tendenze recenti e delle politiche nazionali in materia di PMI. L'accesso ai finanziamenti costituisce una delle aree di interesse dello SBA affrontate dalle schede informative. La presente scheda tematica per il semestre europeo mira a presentare brevemente le principali sfide strategiche.

⁷⁴ Sul punto si tiene a riportare quanto espresso dall'European Parliament, nella nota tematica n. 33, sul "Programma PHARE e l'ampliamento dell'Unione europea". Riguardo, infatti, "politica comunitaria per il programma Phare viene esposto che "In parallelo all'evoluzione della situazione politica in Europa centrale e orientale, la copertura geografica di PHARE è andata progressivamente aumentando, come pure il bilancio di dotazione. Attualmente sono quattordici i paesi ammissibili all'assistenza a titolo di PHARE (inclusa la Croazia che rimane ammissibile nonostante le attività PHARE siano state sospese), dieci dei quali sono paesi associati.

La stessa natura di PHARE ha subito una sua evoluzione. Inizialmente le attività si concentravano sulle esigenze immediate delle economie in transizione in termini di aiuti di emergenza e riforme istituzionali. Con il progredire del processo di transizione la portata dei programmi finanziati da PHARE si è ampliata per includere

anche lo sviluppo economico di più lungo periodo e gli investimenti. In questa fase PHARE era essenzialmente "orientato alla domanda", cioè erano gli stessi paesi beneficiari a determinare l'impronta dei programmi. Tale impostazione consentiva di garantire che i paesi stessi avessero un interesse reale nel programma e che esso fosse flessibile e reattivo rispetto alle loro esigenze molto diverse e in rapida evoluzione. Lo svantaggio di questa impostazione è che i programmi finivano per essere sfasati rispetto a un numero crescente di priorità e piccoli progetti e di conseguenza risultavano talvolta difficili da gestire.

Se il Consiglio europeo di Copenhagen nel giugno 1993 ha assunto rilievo per il programma PHARE in quanto, per la prima volta, ha autorizzato l'utilizzo fino al 15% delle risorse PHARE per il cofinanziamento di progetti infrastrutturali su larga scala, il Consiglio europeo di Essen nel dicembre 1994 ha rappresentato un punto di svolta per PHARE: esso ha confermato l'impegno dell'Unione europea a favore dell'adesione dei dieci paesi associati e ha adottato la strategia di preadesione, nel contesto della quale PHARE è stato designato come il principale strumento finanziario. In questo modo PHARE è stato esplicitamente collegato al processo di adesione. Il Consiglio di Essen ha inoltre aumentato al 25% la quota dei fondi PHARE che possono essere destinati al cofinanziamento delle grandi opere infrastrutturali, confermando il principio della pluriannualità della programmazione.

Al vertice europeo di Amsterdam, nel giugno 1997, il Consiglio europeo ha invitato la Commissione a continuare sulla strada delle riforme del programma PHARE già avviate dalla Commissione e a promuovere ulteriormente l'assistenza preadesione. Nel contesto di "Agenda 2000", pertanto, la Commissione ha proposto di rafforzare la strategia di preadesione per il periodo 1998-1999, ivi inclusa una maggiore concentrazione sul programma PHARE, e ha presentato nuovi strumenti finanziari per il periodo 2000-2006.

Nel dicembre 1997, il Consiglio europeo di Lussemburgo ha deciso di istituire un nuovo strumento, il "partenariato di adesione", che dovrà costituire la chiave di volta della strategia rafforzata di preadesione. Tale strumento servirà a mobilitare tutte le forme di assistenza a favore dei paesi candidati in un unico contesto che coprirà nel dettaglio le priorità da rispettare in fase di recepimento dell'acquis comunitario in ogni singolo paese candidato e metterà a disposizione le risorse finanziarie a tale scopo, in particolare a titolo del programma PHARE. Il Consiglio europeo ha inoltre affermato che il centro focale di PHARE sarà l'adesione, grazie a due obiettivi prioritari: il rafforzamento delle strutture amministrative e giudiziarie e gli investimenti a favore del recepimento e della trasposizione dell'acquis.

Il Consiglio europeo di Copenhagen nel giugno 1993 ha adottato i seguenti criteri che devono essere rispettati dai paesi che fanno domanda di adesione all'Unione europea: il raggiungimento di una stabilità istituzionale che garantisca la democrazia, il principio di legalità, i diritti umani, il rispetto e la protezione delle minoranze; l'esistenza di un'economia di mercato funzionante nonché la capacità di rispondere alle pressioni concorrenziali e alle forze di mercato all'interno dell'Unione e la capacità di assumersi gli obblighi dell'appartenenza all'Unione, inclusa l'adesione agli obiettivi di un'Unione politica, economica e monetaria.

Il Consiglio europeo di Madrid nel dicembre 1995 ha sottolineato quanto sia importante rafforzare la struttura amministrativa dei paesi candidati contestualmente

Tali programmi citati si sostanziano in un supporto all'attività già svolta dalla Commissione ed il loro *modus operandi* è quello tipico della *soft law*, cioè operano

alla fase di preadesione. Allo stesso tempo la Commissione è stata invitata a presentare il proprio parere sulle domande di adesione da parte dei paesi candidati e a preparare un "documento d'insieme" sull'ampliamento. La Commissione ha risposto a tale invito nel luglio 1997, specificando che nessuno dei paesi candidati soddisfaceva totalmente ai criteri di adesione e indicando per ciascuno di essi i settori nei quali sono necessari ulteriori progressi per ottemperare agli obblighi dell'appartenenza all'Unione.

Nelle conclusioni del Consiglio europeo di Lussemburgo del dicembre 1997 è stata avallata la strategia di preadesione tutta incentrata sul partenariato di adesione e sull'aumento degli aiuti di preadesione."

Riguardo **le priorità Phare** il Parlamento europeo nella nota tematica n. 33 espone che : "Il programma Phare persegue due principali priorità: il consolidamento istituzionale e il sostegno agli investimenti. Dal 1998 circa il 30% dell'assistenza Phare è stata devoluta al consolidamento istituzionale, che include il rafforzamento delle istituzioni democratiche e della pubblica amministrazione in modo tale da rendere i paesi beneficiari capaci di rispettare i criteri di Copenhagen per l'adesione.

Gli strumenti preposti a tale fine sono la formazione, l'assistenza tecnica, il gemellaggio delle istituzioni e delle amministrazioni dei paesi candidati con enti corrispondenti negli Stati membri. Inizialmente tali azioni di sostegno saranno concentrate nel settore delle finanze, della giustizia e degli affari interni.

Il 24 aprile 1998 il Comitato di gestione PHARE ha approvato un programma di 12 MECU per migliorare il governo e la gestione (SIGMA) (1) fino alla fine del 2000." Sicchè **l'obiettivo del programma Phare** è: "assistere i paesi dell'Europa centrale e orientale nell'opera di costruzione di istituzioni pubbliche sane, efficaci e efficienti, che consentano loro di ottemperare ai criteri di adesione di Copenhagen, in particolare: 1) rafforzando i sistemi di gestione generale delle istituzioni pubbliche; 2) migliorando le capacità dei governi di progettare e realizzare programmi di consolidamento istituzionale.

Per conseguire tali obiettivi SIGMA si adopererà per: 1) rafforzare i sistemi di gestione generale delle istituzioni pubbliche nel contesto di un approccio efficace di potenziamento delle capacità, soprattutto nell'ottica della preparazione all'adesione; 2) mantenere un *pool* stabile di esperti; 3) facilitare la creazione di reti e l'interscambio tra professionisti di pari livello; 4) assicurare risposte tempestive, flessibili e specifiche nel quadro di determinati obiettivi di lungo periodo; 5) agire in parallelo o a monte dei programmi nazionali PHARE e promuovere uno stretto coordinamento con i servizi tecnici e esterni della Commissione; 6) consentire il flusso di informazioni, gli scambi tra i paesi e lo sviluppo comune di strumenti e di conoscenze facoltative."

⁷⁵ Cfr. MARCO LAI, diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, cit. p. 175.

mediante strumenti regolativi non vincolanti quali:” adozione di linee guida comuni (guidelines), individuazione di benchmarks per la misurazione delle performances nazionali, promozione e trasferimento di buone pratiche, sorveglianza multilaterale dei governi nazionali (peer review) - , nonché attraverso sanzioni dissuasive per gli Stati che si discostino dagli orientamenti comunitari”.⁷⁶

L’impostazione così maturata trova conferma anche nella Comunicazione della Commissione dell’11 febbraio 2002, per “ una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza (2002- 2006)”⁷⁷.

Se da un lato, poi, con un’ altra Comunicazione della Commissione, datata 21 febbraio 2007, si dà vita all’azione volta a “Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro” con la quale si auspica una riduzione degli infortuni sul lavoro del 25% rispetto ovviamente ai Paesi membri Ue- 27, dall’altro tale prospettiva risulta carente in merito alla strumentazione necessaria per addivenire al risultato sopra sperato e contestualmente le iniziative legislative riguardo la prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici, agenti cancerogeni, rischi di contagio da aghi infetti, vengono proferite senza alcuna precisazione di termini imposti.⁷⁸

⁷⁶ Cfr. M. ROCCELLA, t.treu, cit. p. 22.

⁷⁷ Cfr. COM (2002) 118.

⁷⁸ Cfr. L.VOGEL, una lettura critica della strategia europea 2007- 2012 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in 2087, Quaderni, n. 1/2008, p.9.

Sono seguite, del resto, per meglio precisare anche i punti suddetti, risoluzione del Consiglio dei Ministri datata 25 giugno 2007 nonché risoluzione del 15 gennaio 2008 in cui il Parlamento europeo si è pronunciato sul contenuto della direttiva quadro 89/391/CEE e colto così l'occasione al fine di integrarla con incentivi finanziari certamente a tutela della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro⁷⁹

5. Legge delega e D.Lgs. 626/1994.

In Italia il decreto legislativo de quo è stato adottato a seguito della legge delega al Governo n. 142 del 19.2.1992 la quale all'art. 43 fissa i criteri di delega sulla sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro. Nello specifico si precisa al comma 1 che l'attuazione delle direttive del Consiglio 89/391/Cee e seguenti sarà informata a criteri e principi⁸⁰ direttivi volti al miglioramento della prevenzione e della tutela nell'ambito della materia di interesse.

⁷⁹ Cfr. BONARDI O., la sicurezza del lavoro nella Comunità europea, p. 443.

⁸⁰ I criteri ed i principi cui fa riferimento la legge delega sono nello specifico i seguenti: a) fissare in materia di sicurezza del lavoro e di prevenzione il rispetto dei livelli di protezione previsti dalla legislazione nazionale, ove più favorevoli alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori; b) fissare gli obblighi generali e le responsabilità per l'attuazione delle misure di sicurezza negli ambienti di lavoro e per l'osservanza delle condizioni e le altre finalità di prevenzione e tutela dei lavoratori; c) definire le forme organizzative di sicurezza a livello aziendale e le forme di cooperazione dei lavoratori al processo prevenzionale; d) dettare le disposizioni generali sull'impiego dei mezzi personali di protezione; e) indicare le caratteristiche e le funzioni dei servizi sanitari e di pronto soccorso aziendale, prevedendo altresì la definizione delle competenze, dei requisiti professionali e delle responsabilità del medico incaricato della sorveglianza sanitaria dei lavoratori; f) dettare le misure di sicurezza in presenza di condizioni particolari di rischio; g) prevedere, al fine di assicurare il pieno raggiungimento delle finalità di prevenzione e di tutela dei lavoratori perseguite dalle direttive da attuare: 1) il necessario coordinamento tra le funzioni esercitate dallo Stato e quelle esercitate nella materia dalle regioni, dai comuni e dalle unità sanitarie locali, anche al fine di assicurare unità di indirizzi ed omogeneità di comportamenti in tutto il territorio nazionale

In attuazione della suddetta Legge delega il Governo ha adottato il d.lgs. 626/1994 che altro non è che l'attuazione in Italia della direttiva quadro 89/391/Cee. Del resto è palese il richiamo alla direttiva dal momento in cui con il medesimo d.lgs. 626/1994 si è optato per definire: la proceduralizzazione e consultazione dei lavoratori e loro rappresentanti; l'introduzione di nuove norme relative alla movimentazione manuale dei carichi, all'uso dei videoterminali, alla protezione da agenti cancerogeni e da agenti biologici; l'istituzione di nuovi soggetti con specifici ruoli e responsabilità in tema di sicurezza (RSPP, RLS, RLST)⁸¹.

nell'applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro; 2) che i competenti enti ed istituzioni svolgano attività di informazione, consulenza ed assistenza in materia antinfortunistica e prevenzionale, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, anche tramite la istituzione di specifici corsi, anche obbligatori, di formazione in detta materia; 3) i criteri per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni relative ai rischi e ai danni derivanti dall'attività lavorativa; 4) che per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, da individuare con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, l'attività di vigilanza possa essere esercitata anche dall'ispettorato del lavoro; 5) che le interruzioni periodiche di cui all'articolo 7 della direttiva del Consiglio 90/270/CEE, nonché le prescrizioni minime di cui all'allegato alla medesima direttiva, siano espressamente definite e quantificate nel decreto legislativo di attuazione. 2. Il decreto legislativo recante le norme necessarie per l'attuazione delle direttive di cui al comma 1 in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori durante il lavoro deve assicurare il mantenimento dei livelli di protezione più favorevoli rispetto alla sicurezza e alla tutela della salute dei lavoratori previsti dalla legislazione italiana vigente. 3. In deroga a quanto previsto nell'articolo 1, il termine per l'emanazione del decreto legislativo di attuazione delle direttive di cui al comma 1 del presente articolo è fissato in diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge."

⁸¹ Cfr. R.ZUCCHETTI- D. ZUCCHETTI, guida alla nuova sicurezza sul lavoro, manuale del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi per l'organizzazione della sicurezza, 5 ed., 1998 ;
Cfr. IPSOA, note operative per la sicurezza del lavoro, 1997;
Cfr. FRANCESCO STOLFA, diritto della sicurezza nel lavoro, appunti per una ricostruzione critica e sistematica, 2001.
Cfr. GIANNI LOY (a cura di), la tutela della salute nei luoghi di lavoro, commento ragionato con glossario del d.lgs. 626/94, 1996.

Si è inteso, dunque, apportare un consistente cambiamento culturale che pone il lavoratore al centro dell'interesse del tema sicurezza.

Il decreto legislativo 626/94, inoltre, ha il merito di avere ribadito una serie di obblighi, a carico dei datori di lavoro, in tema di protezione della salute e di sicurezza dei lavoratori.

In particolare l'art. 2⁸² contiene una serie di definizioni, importanti per classificare dettagliatamente i soggetti

⁸² L'art. 2 del D.lgs. 626/94 dispone riguardo alcune definizioni. Nello specifico viene fornita quella di: a) lavoratore: persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. I soggetti di cui al precedente periodo non vengono computati ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi; b) datore di lavoro: qualsiasi persona fisica o giuridica o soggetto pubblico che è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa ovvero dello stabilimento; c) servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva; d) medico competente: medico in possesso di uno dei seguenti titoli: 1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica; 2) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro; 3) autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277; e) responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate; f) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro; g) prevenzione: il complesso delle

individuati dal testo di legge. Nello specifico viene tratteggiata la figura del datore di lavoro definito come: “il soggetto, titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’organizzazione dell’impresa, ha la responsabilità dell’impresa stessa ovvero dell’unità produttiva in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa”.

In base a tale definizione il datore di lavoro viene individuato attraverso due elementi: la titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore e la responsabilità, a sua volta, collegata con il potere decisionale e di spesa.

Poiché tale norma ha come destinatario anche il settore pubblico, il legislatore ha fornito una ulteriore e aggiuntiva delucidazione in merito alla determinazione del datore di lavoro nelle pubbliche amministrazioni che è “ 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”.

disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno; h) agente: l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute.

La giurisprudenza⁸³ ha stabilito che per la individuazione del datore di lavoro in ambito pubblico occorre avere riguardo al reale potere di gestione esercitato.

Per quanto d'interesse l'art. 3 individua le misure generali di tutela articolandole in tre fasi: la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la programmazione delle misure di tutela e la attuazione, il controllo e l'aggiornamento delle misure di tutela in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo.

L'art. 4⁸⁴, riassume gli obblighi a carico del datore di lavoro, del dirigente e del preposto che consistono nel valutare "tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari...". Ciò sta a

⁸³ **Cassazione penale, sez. III, sentenza n. 6176/2000**, "...il datore di lavoro ai fini prevenzionali si caratterizza, rispetto a quello che opera nel settore privato, non per la titolarità di poteri decisionali e di spesa, quanto piuttosto per i concreti poteri di gestione in ordine all'attività e all'ufficio centrale o periferico cui è preposto, al quale si aggiunge il requisito della qualifica dirigenziale ovvero dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti; e non ha, per quanto attiene all'adempimento degli obblighi di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro, vincoli di subordinazione gerarchica e funzionale, né deve sottostare alle decisioni dei soggetti preposti agli organi di governo e di vertice degli enti pubblici...pur restando fermo il potere di controllo sul suo operato da parte degli organi di vertice di ciascuna amministrazione, che discende più in generale dal rapporto di servizio che li lega all'ente".

⁸⁴ Dalla lettura di questo articolo si desume che il concetto di sicurezza non rappresenta un punto di arrivo ma solo di partenza, a significare che occorre quotidianamente 'spendersi' per migliorare i livelli già raggiunti.

Pur essendo la realtà della pubblica amministrazione non assimilabile con il lavoro di tipo privato la giurisprudenza amministrativa ha esteso la applicazione dell'art. 4 alla pubblica amministrazione.

significare che il datore di lavoro o il dirigente, ultimato il procedimento di valutazione, deve redigere il ‘piano di sicurezza’ che, a sua volta, deve contenere: “una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro..” la “individuazione delle misure di prevenzione e di protezione...” e, infine, “il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza”.

Ai sensi delle modifiche apportate dal D.lgs 626/94 al D.lgs 195/2003, il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione deve essere dotato di capacità e requisiti adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. E’ richiesto in aggiunta al possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, il possesso di un attestato di frequenza. Con verifica finale dell’apprendimento, a specifici corsi di formazione⁸⁵ adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Alla luce delle modifiche apportate con Legge n. 39/2002 il RSPP viene impiegato dal datore di lavoro per compiere le

⁸⁵ Cfr. MARCO LAI, diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, Giappichelli editore, 2010.

Cfr. R.ZUCCHETTI- D. ZUCCHETTI, guida alla nuova sicurezza sul lavoro, manuale del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi per l’organizzazione della sicurezza, 5 ed., 1998 ;

Cfr. IPSOA, note operative per la sicurezza del lavoro, 1997;

Cfr. FRANCESCO STOLFA, diritto della sicurezza nel lavoro, appunti per una ricostruzione critica e sistematica, 2001.

Cfr. GIANNI LOY (a cura di), la tutela della salute nei luoghi di lavoro, commento ragionato con glossario del d.lgs. 626/94, 1996.

attività di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Il processo di valutazione dei rischi deve essere documentato e il documento va firmato dal datore di lavoro, il quale così facendo si assume la piena responsabilità. Poiché il RSPP è un professionista della sicurezza, qualora il datore di lavoro assuma delle decisioni sulla scorta delle indicazioni fornite dal RSPP quest'ultimo potrà essere chiamato a rispondere, in sede penale, dell'infortunio di qualsiasi altro evento dannoso per il lavoratore, causato direttamente dalla condotta attiva od omissiva, imputabile al RSPP.

In merito alla legittimazione processuale, il rappresentante per la sicurezza, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, ha diritto di agire in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla normativa sulla sicurezza, in quanto costituisce espressione del principio fatto proprio attraverso l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, ai sensi del quale "i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno 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 l'integrità fisica". A tale proposito esiste una interessante sentenza del giudice di primo grado⁸⁶che contiene delucidazioni in

⁸⁶ **Tribunale di Pisa, udienza del 15.12.2003**, "...La tutela della salute e della integrità fisica è affidata dall'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori ai lavoratori 'mediante loro rappresentanze': dispone, infatti, la norma statutaria (che anticipava nel nostro ordinamento le disposizioni dettagliate di cui alla legge n. 626/1994) che i 'lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme

merito ai poteri del rappresentante per la sicurezza, ed, in ultima analisi, ai poteri del sindacato all'interno dell'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

Da ultimo la caratteristica fondamentale delle innovazioni contenute nel d.lgs. 626/94 è quella di istituire nell'unità produttiva o nell'azienda un sistema di gestione permanente e organico diretto all'individuazione, valutazione, riduzione e controllo costante dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, mediante: la programmazione delle attività di prevenzione, in coerenza a principi e misure predeterminati; l'informazione, formazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti; l'organizzazione di un servizio di prevenzione i cui compiti sono espletati da una o più persone designate dal Datore di lavoro, tra cui il responsabile del servizio- che può essere scelto anche

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 l'integrità fisica'...Ne consegue che la specifica violazione di un obbligo, normativo o contrattuale, che abbia contenuto informativo o che stabilisca la partecipazione del sindacato (o del rls) nelle procedure dettate a fini di sicurezza, realizza in astratto indubbiamente un comportamento antisindacale poiché si risolve nella elisione di diritti affidati dalla legge alla gestione collettiva...la cosa rimane ampiamente confermata dalla stessa legge n. 626/1994, art. 19, che garantisce al rappresentante per la sicurezza le stesse garanzie che lo Statuto enuclea per il rappresentante sindacale." In merito all'esercizio del diritto di accesso la sentenza recita che "...la lettura complessiva dell'art. 19 cit. consente di affermare che il rappresentante per la sicurezza è titolare di un diritto di consultazione e di informazione, di un diritto di accesso, di un diritto a formulare proposte, segnalazioni ed osservazioni, di un diritto di ricorso alle autorità competenti, di un diritto a ricevere la documentazione aziendale principale in tema di sicurezza; e che, per l'esercizio di tali diritti, egli gode di uno status particolare".

nell'ambito dei dirigenti e dei preposti- e che possono in alcuni casi essere svolti direttamente dal datore di lavoro.⁸⁷

6. D.lgs. 81/2008 o Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sebbene il d.lgs. 626/94 sia stato prodromico alla realizzazione dell'impianto rivoluzionario in Italia sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, non sono mancati, in ogni caso, infortuni dovuti alle violazioni rispetto della normativa esposta.

Necessitava, pertanto, porre in essere un Testo Unico che riformasse la disciplina in oggetto.

Tanto è stato disposto con l'art.1 della l. 3 agosto 2007, n. 123 che ha previsto che il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza

⁸⁷ Cfr. PAOLA BELLOCCHI (a cura di), La sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act, Maggioli editore, 2016, p. 212.

Cfr. R.ZUCCHETTI- D. ZUCCHETTI, guida alla nuova sicurezza sul lavoro, manuale del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi per l'organizzazione della sicurezza, 5 ed., 1998 ;

Cfr. IPSOA, note operative per la sicurezza del lavoro, 1997;

Cfr. FRANCESCO STOLFA, diritto della sicurezza nel lavoro, appunti per una ricostruzione critica e sistematica, 2001.

Cfr. GIANNI LOY (a cura di), la tutela della salute nei luoghi di lavoro, commento ragionato con glossario del d.lgs. 626/94, 1996.

nei luoghi di lavoro in conformità all'art. 117 Cost⁸⁸. ed agli statuti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

⁸⁸ L'art. 117 Cost. stabilisce che La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie: a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea; b) immigrazione; c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose; d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi; e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza, sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; armonizzazione dei bilanci pubblici; perequazione delle risorse finanziarie; f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; referendum statali; elezione del Parlamento europeo; g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali; h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale; i) cittadinanza, stato civile e anagrafi; l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa; m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale; n) norme generali sull'istruzione; o) previdenza sociale; p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane; q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale; r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno; s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.

Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali; casse di risparmio, casse rurali, aziende di credito a carattere regionale; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale. Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato. Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite

In attuazione dell'art. 1 della l. 123/2007, è stato emanato il d.lgs. 81/2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008⁸⁹.

Il Decreto legislativo suddetto comprende 13 titoli e 306 articoli⁹⁰. Si tratta di una innovazione prevenzionale, formativa⁹¹, dell'ambito del coordinamento della vigilanza, del ruolo delle parti attive per la sicurezza e della diffusione della cultura della sicurezza stessa, con il chiaro intento di cercare di garantire un sistema sanzionatorio evidentemente più efficace di quello prospettato ed applicato dal precedente d.lgs. 626/94.⁹²

da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.

La potestà regolamentare spetta allo Stato nelle materie di legislazione esclusiva, salva delega alle Regioni. La potestà regolamentare spetta alle Regioni in ogni altra materia. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite.

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni. Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinati da leggi dello Stato.

⁸⁹ Cfr. PAOLA BELLOCCHI (a cura di), *La sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act*, Maggioli editore, 2016, p. 212

⁹⁰ Cfr. PIER ROBERTO PAIS, *la nuova normativa di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*. D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ed. EPC LIBRI, maggio 2009. Cfr. LUIGI PELLICCIA, *il nuovo testo unico di sicurezza sul lavoro. Cosa cambia dopo il D.lgs. 81/08*, Maggioli ed., maggio 2008.

⁹¹ Cfr. GRASSANI G., *cultura e sicurezza sul lavoro*, Milano, delfino ed., 2006.

Cfr. ROVETTA SERGIO, *manuale per l'applicazione del d.lgs. 626/94*, Roma, Epc libri, 2005.; ROVETTA SERGIO, *manuale per l'applicazione del d.lgs. 81/08*, Roma, Epc libri, 2008.

⁹²Cfr. PIERLUIGI SOPRANI, PIERLUIGI RAUSEI, MARIA ROSA GHEIDO, ALFREDO CASOTTI, ANGELO SICA, *diritto e pratica del lavoro, il nuovo testo unico sulla sicurezza d.lgs. 81/2008*, ipsoa.

Tra le altre novità riguardo la normativa de quo si può certamente affermare: che essa sia applicabile, ex novo, ai lavoratori autonomi ed alle imprese familiari, che abbia introdotto la figura del rappresentante dei lavoratori per il sito produttivo, che abbia previsto un sistema sanzionatorio più aspro del precedente, che abbia istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che abbia creato una Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, che abbia stabilito più ampi obblighi e responsabilità in capo al medico competente ed abbia ridefinito il ruolo del preposto.

7. Principali modifiche al D.lgs. 81/08 e suo rapporto con Jobs act.

Il 5 agosto 2009 viene pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 180 il D.lgs. 106/09 rubricato “Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/08, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.”

Il D.lgs. 106/09⁹³ è costituito da 149 articoli che modificano in maniera sostanziale ed incisiva il decreto

⁹³ Cfr. CEANO M., Il nuovo testo Unico della sicurezza sul lavoro, commento organico al d.lgs. 81/2008 aggiornato alle disposizioni del decreto correttivo (D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106), edizioni giuridiche, simone, 2009.

precedente. In particolare: 1. È stato eliminato il divieto, da parte del medico competente, di visite preventive in fase preassuntiva, ma il datore di lavoro può far effettuare tali visite anche da medici del Dipartimento di Prevenzione delle ASL; 2. Il datore di lavoro deve inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria, stilato dal medico competente; 3. È stata resa obbligatoria la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, per verificare che il lavoratore continui ad essere idoneo alla propria mansione; 4. È previsto che entro il 31 dicembre 2009, con Accordo Stato/Regioni vengano rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza; 5. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve comunicare tempestivamente tale avvenimento, al medico competente; 6. Previa intesa con il datore di lavoro delegante è stata prevista la possibilità, per il delegato, di sub-delegare funzioni "specifiche" ad altri soggetti; 7. Il documento di valutazione di rischi, che può essere redatto anche su supporto informatico, deve essere

Cfr. D'ARRIVO A . LUCIBELLO P.M., i soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori, Giuffrè editore, 2010.

Cfr. PASCUCCI P., Il d.lgs. 81/2008: due anni dopo. I sistemi del diritto della sicurezza sul lavoro, in Pascucci P. (a cura di), atti dell'incontro di studio si Urbino, 14 e 15 maggio 2010.

Cfr. RADOGNA R., La sicurezza come sistema, dipartimento di prevenzione asl Bari, 2009.

Cfr. TATONI D., Le principali novità introdotte dal decreto legislativo 106/2009 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria di Pesari/Urbino, 2009.

consultato dal rappresentante dei lavoratori, esclusivamente in azienda; 8. Il datore di lavoro⁹⁴ deve comunicare il nominativo del rappresentante dei lavoratori non più ogni anno, ma solo all'atto della sua designazione/elezione; pertanto coloro che abbiano già effettuata tale comunicazione non devono farne altre, mentre coloro che non vi avessero provveduto dovranno farlo con le modalità indicate dall'INAIL nel proprio sito; 9. Il datore di lavoro deve concordare con il medico competente il luogo di custodia delle cartelle sanitarie e custodirne gli originali, salvo termini più lunghi previsti da norme speciali, per almeno dieci anni; 10. Il Documento di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI) deve essere redatto ora, non solo in caso affidamento di lavori, ma anche di servizi

⁹⁴ In riferimento al datore di lavoro ed ai luoghi di lavoro, un'importante serie di modifiche si è avuta nel campo delle **sanzioni per il datore di lavoro**, dove in particolar modo l'articolo 68 è stato completamente rielaborato. E' stata ridotta la misura dell'ammenda più grave (attualmente è 6.400,00 euro) rispetto a quella prevista dal D.Lgs. 81/08. L'arresto massimo è stato diminuito da dodici mesi a sei mesi, e una diminuzione ha riguardato anche la sanzione amministrativa più grave, passando da 2.500,00 euro a 1.800,00 euro. Inoltre, se il datore di lavoro dovesse commettere più violazioni di una stessa categoria di norme per la sicurezza, non ci saranno tante sanzioni per quante sono state le violazioni, ma si applicherà soltanto un'unica sanzione. L'organo di vigilanza, però, potrà in ogni caso rilevare le singole violazioni commesse. La tendenza ad alleggerire la misura delle sanzioni (ammenda, sanzione amministrativa pecuniaria) ha caratterizzato tutta questa nuova normativa. Soltanto qualche articolo prevede un aumento delle sanzioni per il datore di lavoro, soprattutto quando si tratta di violazioni dalle quali derivano gravi malattie o addirittura la morte del lavoratore.

Cfr. D'ARRIVO A. LUCIBELLO P.M., i soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori, Giuffrè editore, 2010.

Cfr. PASCUCCI P., Il d.lgs. 81/2008: due anni dopo. I sistemi del diritto della sicurezza sul lavoro, in Pascucci P. (a cura di), atti dell'incontro di studio si Urbino, 14 e 15 maggio 2010.

Cfr. RADOGNA R., La sicurezza come sistema, dipartimento di prevenzione asl Bari, 2009.

Cfr. TATONI D., Le principali novità introdotte dal decreto legislativo 106/2009 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria di Pesari/Urbino, 2009

e forniture, però può essere omesso per i servizi di natura intellettuale, per le mere forniture, nonché qualora i lavori, i servizi o le forniture non siano di durata superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari elencati nell'allegato XI; si prevede però che esso debba essere adeguato in funzione dell'evoluzione di lavori, servizi o forniture; si prevede infine che tale documento non debba essere redatto nel caso in cui l'azienda non abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro; è stato chiarito infine che i costi da indicare nel contratto sono quelli relativi alle sole misure adottate per eliminare o ridurre le interferenze e non a tutti i costi per la sicurezza; 11. La valutazione dello stress lavoro-correlato⁹⁵, è stato prorogato fino al momento in cui

⁹⁵ Negli ambienti di lavoro si può **definire quindi lo Stress da Lavoro Correlato**, come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste [*European Agency for Safety and Health at Work*]. Esiste uno stress, a dosi accettabili, che ha effetti positivi sul nostro organismo, consentendoci di reagire in modo efficace ed efficiente agli stimoli esterni e di innescare un'adeguata soglia di attenzione verso le esigenze dell'ambiente; un'esposizione prolungata a fattori stressogeni invece, può essere fonte di rischio per la salute dell'individuo, sia di tipo psicologico che fisico, riducendo l'efficienza sul lavoro (assenteismo, malattia, richieste di trasferimenti...).

Importante sottolineare e distinguere il concetto di Stress Lavoro Correlato, da quello di **Mobbing** inteso come una persecuzione sistematica messa in atto da una o più persone allo scopo di danneggiare chi ne è vittima fino alla perdita del lavoro. Se dunque i possibili rischi soprattutto a livello psicologico, evidenziati dagli indicatori sintomatici che vedremo di seguito, possono risultare analoghi, nello Stress manca la componente di intenzionalità che è invece presente nel mobbing.

Una seconda distinzione opportuna da ricordare è quella relativa al fenomeno conosciuto come **Burn-Out** definito come :l'esito patologico di un processo stressogeno che colpisce le persone che esercitano professioni d'aiuto, qualora queste non rispondano in maniera adeguata ai carichi eccessivi di stress che il loro lavoro li

la Commissione Consultiva permanente non avrà indicato le metodologie di effettuazione, o in carenza di tali indicazioni, al massimo fino al 1° agosto 2010; 12. Il documento di valutazione dei rischi dovrà essere rielaborato, nel termine di trenta giorni, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative per la salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando la sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità; 13. È stata sanzionata la mancata formazione ed il relativo aggiornamento, non solo dei preposti, ma anche dei dirigenti.

porta ad assumere. Questo fenomeno quindi, conosciuto già dagli anni '70, è il risultato patologico di una componente di fattori di stress e di reazioni soggettive che colpisce solo quelle professioni rivolte ad aiutare altre persone (medici, infermieri, avvocati,...) e che porta il soggetto a "bruciarsi" attraverso un meccanismo di eccessiva immedesimazione nei confronti degli individui oggetto della attività professionale, facendosi carico in prima persona dei loro problemi e non riuscendo quindi più a discernere tra la loro vita e quella propria.

Il processo di valutazione del rischio parte dall'identificazione delle fonti di stress nell'ambiente di lavoro, attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori suddivisi tra quelli relativi al contesto lavorativo e quelli riconducibili invece al vero e proprio contenuto del lavoro. Tra i primi risultano essere fonti di stress particolarmente significative gli ambiti legati a cultura e funzione organizzativa (problemi legati alla comunicazione, scarsi livelli di sostegno e assenza di obiettivi professionali), ad ambiguità nella definizione della carriera professionale e del ruolo all'interno dell'azienda; a mancanza di autonomia relativamente alle responsabilità assegnate e a difficoltà nel gestire rapporti interpersonali sul luogo di lavoro. Per quando riguarda invece il contenuto del lavoro, le fonti di stress possono derivare da orari di lavoro particolarmente pesanti, anche per esempio sui turni, a carichi di lavoro eccessivi, a organizzazione del lavoro inadeguata rispetto alle competenze professionali, e infine (ma non ultimo) a carenze infrastrutturali del luogo di lavoro, come ad esempio scarsa illuminazione, temperature disagiati, scarse condizioni igieniche, spazi insufficienti.

Altresì la l. delega 183/2014, c.d. Jobs act, attuata con il d.lgs. 14 settembre 2015 n. 151, entrato in vigore il 24 settembre 2015, all'art. 20 introduce importanti novità nel D.lgs 81/08: a) Vengono aggiornate le sanzioni in capo al dl, al dirigente, al noleggiatore ed al concedente; b) è ora facoltà del dl avvalersi di un servizio di informazione preventiva e di orientamento generale in materia completamente gratuito previa richiesta inoltrata al competente ente INAIL; c) eliminazione della visita medica ante - assunzione; d) prevista la possibilità anche per le regioni e le province autonome di proporre interPELLI; e) eliminazione della facoltà per il dl di svolgere direttamente egli stesso i compiti di prevenzione degli incendi e di primo soccorso; f) inserita l'applicabilità delle disposizioni di cui al d.lgs. 81/08 nei riguardi dei lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro accessorio esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione stessa sia svolta in favore di un imprenditore o professionista⁹⁶

⁹⁶ Cfr. (a cura di) PAOLA BELLOCCHI, collana coordinata da ROCCHINA STAIANO, la sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act, 2016.

Cfr. PASCUCCI P., Il d.lgs. 81/2008: due anni dopo. I sistemi del diritto della sicurezza sul lavoro, in Pascucci P. (a cura di), atti dell'incontro di studio si Urbino, 14 e 15 maggio 2010.

Cfr. RADOĞNA R., La sicurezza come sistema, dipartimento di prevenzione asl Bari, 2009.

Cfr. TATONI D., Le principali novità introdotte dal decreto legislativo 106/2009 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria di Pesari/Urbino, 2009

CAPITOLO 2

RSPP IN ITALIA.

1. Ruolo del RSPP e suoi compiti.

Con la Sezione III, Capo III, Titolo I, il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ha confermato, rinnovato ed ampliato le disposizioni già previste dal D.Lgs.n. 626/1994 e dall'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006 inerenti al Servizio di prevenzione e protezione dai rischi e al ruolo del RSPP.

Doveroso risulta fornire la nuova definizione di RSPP: egli coincide infatti con la «persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 d.lgs. 81/08 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi»⁹⁷.

⁹⁷ Sul punto l'art. 32 D.lgs. 81/2008 al comma 1 sancisce che le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di

Altresì, sebbene privo di autonoma⁹⁸ funzione gestionale nell'esercizio dell'impresa (relativamente ai poteri decisionali nonché di spesa)⁹⁹, il RSPP è il soggetto che per antonomasia, dall'applicazione della dir. 89/391 CEE nel D.lgs. 626/94 ad oggi, è destinato istituzionalmente a garantire supporto tecnico¹⁰⁰, informativo e consultivo¹⁰¹ al datore di lavoro, il quale, anche alla stregua del dettato normativo di cui all'art. 2087 c.c., risulta essere l'unico cui addebitare il dovere di intervento nell'impresa coadiuvato

lavoro e relativi alle attività lavorative. Al comma secondo viene specificato che per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere 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 di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

Il successivo comma 3 del medesimo dlgs. 81/2008 specifica altresì che possono svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2.

⁹⁸ Cfr. GUARDAVILLA A., l'autonomia del RSPP nello svolgimento della sua funzione, in *Puntosicuro*, 13.04.2017.

⁹⁹ Cfr. VITTORIO VEDOVATO, ruolo del Rspp: l'evoluzione tra Cassazione e formazione, in *ambiente e sicurezza* n.9/2008, pag.48.

¹⁰⁰ Cfr. ROTELLA A., il ruolo del RSPP, responsabilità e tutele assicurative, in *ambiente e sicurezza sul lavoro*, EPC, 12, 2015, 14-21.

¹⁰¹ Cfr. PERINI M., come gestire la sicurezza in azienda: l'esperienza di in RSPP, in *rivista ambiente lavoro*, 48, 2017, 17-18.

Cfr. RENI R., il ruolo apicale del RSPP, considerazioni sulla collaborazione di questa importante figura in azienda, in *ambiente e sicurezza sul lavoro*, EPC, 2, 2017, 20-32.

dall'attività di segnalazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione¹⁰².

Sicché le funzioni o compiti di cui all'art. 33 c.1 che il Rspp svolge, si indicano nell'individuazione dei fattori di rischio negli ambienti lavorativi, nell'elaborazione di misure atte a prevenire situazioni di rischio aziendale, nell'informazione nonché formazione dei lavoratori sui fattori di rischio aziendale.

Il RSPP, chiaramente, può essere un soggetto interno all'azienda (dipendente/socio/collaboratore familiare) nei casi previsti dall'art. 31 comma 6¹⁰³ del d.lgs. 81/2008 ovvero può essere un professionista esterno.

In alcune tipologie di aziende (art. 34 comma 1¹⁰⁴ ed allegato II del d.lgs. 81/2008) il datore di lavoro può

¹⁰² Cfr. Cass. Pen. Sez. IV, 17 settembre 2014, n. 38100.

Cfr. Cass. Pen., sez. IV, 15 gennaio 2010, n. 1841.

¹⁰³ In ordine al contenuto dell'art. 31 comma 6 del d.lgs. 81/08 esso esplicita che "l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi: a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto; b) nelle centrali termoelettriche; c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni; d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori; f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori."

¹⁰⁴ L'art. 34 c. 1, così come modificato dall'art. 22 del decreto legislativo 106/09 sancisce che "salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi". Al comma secondo si significa che "Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti

svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi. In questi casi egli è comunque tenuto a frequentare corsi di formazione della durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti ed alle attività lavorative svolte. Nelle unità produttive ove sono presenti al massimo cinque lavoratori, il datore di lavoro può svolgere i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione, previa frequenza di corsi di formazione di cui agli artt. 45 (primo soccorso) e 46 (prevenzione incendi) del d.lgs. 81/2008 nonché i rispettivi corsi di aggiornamento.

Il ruolo di professionista e l'importanza che la normativa attribuisce al servizio di prevenzione e protezione espongono il RSPP ad una pluralità di responsabilità, sia di natura civile che di natura penale di cui si esporrà più compiutamente nei prossimi paragrafi.

In ogni caso il RSPP opera, dunque, quale "consulente", quale "ausiliario" o "coordinatore funzionale", in tale materia, del datore di lavoro, il quale e' e rimane

mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente".

direttamente tenuto ad assumere le necessarie iniziative idonee a neutralizzare le situazioni di rischio.¹⁰⁵

In tal senso la giurisprudenza ha evidenziato che i componenti del spp, di cui è parte il RSPP, “essendo considerati dei semplici ausiliari del dl, non possono essere chiamati a rispondere direttamente del loro operato, proprio perché difettano di un effettivo potere decisionale. Essi sono soltanto dei consulenti e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda, vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario”¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Sul punto la Giurisprudenza di legittimità, Cass. Pen., sez IV, 18 gennaio 2017, n. 2406, ha dato una interpretazione sistematica ed ha contestualmente determinato una significativa evoluzione del ruolo assunto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione favorendo una maggiore responsabilizzazione di tale figura professionale, la quale, benché sia chiamata a svolgere funzioni di natura puramente consultiva e propulsiva, ha il dovere di coadiuvare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi e nella stesura del relativo documento nonché per il coordinamento del servizio di prevenzione e protezione. Conseguentemente per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è ipotizzabile una responsabilità penale qualora, agendo con negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi e discipline, abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una misura di prevenzione che si assume doverosa e la cui attuazione avrebbe scongiurato il verificarsi dell'evento lesivo.

¹⁰⁶ In ordine alla responsabilità del RSPP per infortunio a lavoratore dovuto a negligenza, imperizia e imprudenza la Suprema Corte di Cassazione penale, sez. IV, 26.10.2007 n. 39567, ha enunciato il seguente principio di diritto: "Il fatto che il D.Lgs. n. 626 del 1994 abbia escluso la diretta sanzionabilità penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti dei predetti componenti interni o esterni del servizio aziendale di prevenzione e protezione, non significa che questi componenti possano e debbano ritenersi in ogni caso totalmente esonerati da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto."

2. Requisiti RSPP.

Il ruolo di RSPP risponde ad una precisa qualifica professionale.

Tanto è vero in quanto l'art. 32 del d.lgs. n. 81/2008, sancisce, le capacità ed i requisiti professionali degli addetti e responsabili (interni o esterni) del SPP che devono essere «*adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative*» e ciò onde consentire loro di poter effettuare una valutazione dei rischi presenti sul luogo di lavoro; altresì per lo svolgimento delle loro funzioni viene specificato che tali soggetti devono essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, nonché di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione¹⁰⁷ (costituenti un obbligo in capo al RSPP ai sensi e per gli effetti di cui

"Ne consegue che il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa che gli deriva dalla sua specifica posizione professionale."

¹⁰⁷ Cfr. BATTISTONI F., nuova formazione RSPP e tecniche didattiche, in ISL, IPSOA, 11, 2016, 551.

Cfr. RUSSI D., rspp: aggiornarsi e formarsi sulle competenze di genere, in Punto sicuro, 03.04.2015.

Cfr. FANTINI L., la formazione del RSPP e aspp tra regole complicate e reale efficacia, in punto sicuro, 27.11.2014.

all'art. 32 c.6 anche nell'ipotesi in cui, il dl svolga direttamente i poteri propri del SPP, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione di cui all'art. 34 c.2) sempre adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative e, in ogni caso, coerenti con quanto previsto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano¹⁰⁸.

L'inadempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro/RSPP, è in ogni caso sanzionato dall'art. 55, c. 1, lett. b, con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda¹⁰⁹.

3. Rapporti tra Datore di lavoro ed RSPP.

Prodromico all'esistenza di un "vincolo" tra il dl e il RSPP è il rapporto fiduciario in forza del quale il RSPP è "designato" dal Datore di lavoro¹¹⁰, a cui risponde direttamente del proprio operato, per coordinare il SPP.

Per quanto d'interesse, la sua nomina è necessaria e costituisce un obbligo indelegabile del Datore di lavoro ai

¹⁰⁸ Cfr. P. DE VITA, i requisiti dei responsabili e degli addetti al servizio di prevenzione e di protezione;

¹⁰⁹ Cfr. Cass. pen., sez. 4, 24.04.2012, n. 15748.

¹¹⁰ Cfr. SMURAGLIA, sicurezza del lavoro e obblighi comunitari, p. 193 e ss.
Cfr. P.SOPRANI, rspp: nuova figura professionale del sistema di sicurezza aziendale, in DPL, 2003, p. 2431 e ss.

sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, c. 1, lett. b¹¹¹ posto che, tra l'altro, il suo nominativo va indicato nel documento di valutazione dei rischi e comunicato ai lavoratori, unitamente a quello degli addetti (art. 36, c. 1, lett. d), a riprova del rapporto fiduciario sotteso alla sua designazione.

In materia di sicurezza sul lavoro sono nulle le nomine dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione privi di requisiti¹¹².

Di talché è necessario che il dl valuti attentamente le capacità e le competenze professionali del soggetto destinato a svolgere la funzione di RSPP¹¹³.

Se da un lato si pone, dunque, il problema della valutazione professionale da parte del dl del RSPP, dall'altro frequenti sono le circostanze in cui il dl non nomina affatto il RSPP ovvero non adotti l'autocertificazione. In siffatte ipotesi, il dl risponderà comunque per "omissione dell'obbligo di vigilanza e

¹¹¹ Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17 del d.lgs.81/2008, rubricato "Obblighi del datore di lavoro non delegabili" il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

¹¹² Cfr. PORRECA G., sulla nomina di un RSPP privo di requisiti professionali richiesti, in *Puntosicuro*, 20.10.2014.
SERVIDIO S., rspp: mancanza dei requisiti di idoneità, in *DPL*, ipsoa, 27, 2014, 1573-1579.

¹¹³ Cfr. G. CAROZZI, *Il servizio di prevenzione e protezione dei rischi. Le figure del rspp e dell'aspp: compiti, responsabilità e mansioni*, Il sole 24 ore, Milano, 2008.

controllo” cui è tenuto secondo la giurisprudenza.¹¹⁴ Il rapporto del RSPP con il Datore di lavoro, quindi, si svolge secondo due “legami”: dipendenza e collaborazione. Mentre la dipendenza si giustifica, in ragione del potere direttivo e gerarchico facente capo al Datore di lavoro che per il RSPP esterno all'azienda, invece, originerà e sarà modulato anche in base ai termini contrattuali stabiliti, la collaborazione è motivata dal grado di complessità tecnica degli adempimenti per i quali è richiesta (valutazione del rischio e redazione del correlato documento di valutazione), ai quali il DL, da solo, salvo i casi di cui all'art. 34¹¹⁵ del d.lgs 81/08, non potrebbe far fronte.

Si torna a ribadire che, sulla scorta della più recente giurisprudenza, il ruolo del RSPP odierno è interpretabile come “consulente” o mero “ ausiliario” del dl perché privo di poteri decisionali.

Per questo motivo non assumerebbe alcuna titolarità di posizione di garanzia rispetto all'osservanza della normativa antinfortunistica¹¹⁶ che quindi renderebbe privo di responsabilità il RSPP.

¹¹⁴ Cfr. Cass.pen., sez. III, 02.05.2017, n. 20857; Cass.pen., sez. VII, 02.05.2017, n. 20711.

¹¹⁵ Sul punto è bene specificare che il comma terzo dell'art. 34 d.lgs. 81/08 (già analizzato riguardo al comma uno ed al comma secondo) afferma che il “datore di lavoro che svolge i compiti di cui al comma 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma. L'obbligo di cui al precedente periodo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

¹¹⁶ Corte di Cassazione, Sezione 4 penale Sentenza 18 gennaio 2017, n. 2406.

Purtuttavia, non sono mancate, nel più risalente 2002, pronunce della medesima giurisprudenza di legittimità, la quale si esprime affermando, viceversa, la responsabilità “a titolo di solidarietà e dunque di compartecipazione concorrente” del Rspp con il datore di lavoro¹¹⁷.

Sicché seguendo il filone più recente, ed essendo così concepita quale obbligazione di mezzi e non di risultato, la collaborazione prestata dal RSPP al Datore di lavoro non può costituire fonte autonoma di responsabilità: dunque, il profilo di responsabilità penale fa capo esclusivamente al Datore di lavoro, il quale, pur avvalendosi della collaborazione del RSPP, rimane in ogni caso libero di non dividerne, in tutto o in parte, il risultato, qualora non lo soddisfi.

¹¹⁷ Cfr. Cass.pen., sez IV, 09.01.2002, n. 500. Interessante al riguardo è la sentenza n.25944 della Suprema Corte di Cassazione penale, sez IV, 17.06.2003, sulla responsabilità del direttore generale dell'Azienda USL (OMISSIS) e quindi datore di lavoro (M.I.), del responsabile del "Servizio Prevenzione e sicurezza" per le strutture territoriali dell'Azienda usl (OMISSIS) nonché ingegnere dell'Ufficio tecnico della medesima Azienda (M.M.), e del responsabile dei servizi acquisti, servizio tecnici e gestione patrimoniale della Azienda USL (OMISSIS) per aver cagionato per colpa la morte di M.P.A. psicologo in servizio presso la medesima azienda.

In particolare il tribunale aveva accertato che l'11/6/1997 la vittima era precipitata oltre il parapetto posto a protezione della scala esterna e del pianerottolo dell'edificio (Omissis) a causa delle irregolare altezza del parapetto medesimo, essendo lo stesso alto 85 centimetri e non almeno un metro, cadendo così da un'altezza di metri 5,85 nel cortile sottostante e riportando lesioni gravissime che ne avevano provocato il decesso durante il trasporto in ospedale. A seguito di impugnazione dei prevenuti, la Corte d'Appello di Cagliari assolveva M.I. e T.M. dal reato loro ascritto per non avere commesso il fatto.

Hanno proposto ricorso per Cassazione le parti civili, il Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Cagliari e M.M.. - La Corte annulla la sentenza impugnata nei confronti di M.M. limitatamente alla quantificazione della pena e rinvia sul punto ad altra sezione della Corte d'Appello di Cagliari, rigetta il ricorso del procuratore Generale e quelli delle parti civili.

Dello stesso tenore, del resto, è l'apparato sanzionatorio del d.lgs. n. 81/2008 il quale non include il RSPP tra i soggetti direttamente destinatari, sul piano contravvenzionale, degli obblighi prevenzionali di salute e sicurezza.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 299 d.lgs 81/08¹¹⁸ solo il DL, i dirigenti e i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, sono titolari, anche di fatto, di una autonoma posizione di garanzia.

Di talché solo su questi soggetti incombe l'obbligo di agire per attuare i precetti contenuti nella normativa sulla sicurezza sotto il profilo della programmazione, esecuzione e vigilanza sulla loro corretta applicazione e, conseguentemente, di risponderne personalmente penalmente (di cui all'art. 27 c.p.), in caso di violazione.

¹¹⁸In particolare, l'art. 299 del D.Lgs. 81/08 ("Esercizio di fatto di poteri direttivi") prevede che "le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) [datore di lavoro, dirigente e preposto, n.d.r.] gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti."

A partire dal 2008 in poi, questa norma è stata oggetto di interessanti interpretazioni e applicazioni da parte della giurisprudenza.

Vi sono infatti varie sentenze della Cassazione Penale - che hanno richiamato espressamente l'articolo 299 del Testo Unico - aventi ad oggetto situazioni in cui vi è un datore di lavoro "di fatto" e un datore di lavoro "di diritto", un preposto "di fatto" e un preposto "di diritto" e così via, o aventi ad oggetto i criteri di individuazione "in concreto" del datore di lavoro, del dirigente e del preposto nei casi in cui l'imputato sia un soggetto sprovvisto di investitura formale il quale eserciti in concreto i poteri direttivi che le corrispondenti definizioni ricollegano rispettivamente a ciascuno di tali soggetti.

Ancora, vi sono sentenze che entrano nel merito di cosa si intenda per "investitura formale" e di come vada interpretato e applicato l'avverbio "altresì" che è contenuto nell'articolo 299 ("le posizioni di garanzia...gravano "altresì" su colui il quale...").

Per quanto concerne i “compiti”¹¹⁹ del SPP, sebbene questi non siano configurati come “obblighi” (art. 33), anche qui l’interpretazione degli ermellini ha subito un’altalenante valutazione: dapprima i giudici di legittimità ritenevano non potersi integrare a carico del RSPP, così come degli ASPP, sanzioni penali dirette in caso di violazione di tali compiti¹²⁰; successivamente, invece, la Corte, ha osservato che “il RSPP, puo' essere ritenuto (cor)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione. Il RSPP, quindi, e' chiamato a rispondere qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una

¹¹⁹ Cfr. P.SOPRANI, *sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, p. 90;
Cfr. C. LAZZERI, *il servizio di prevenzione e protezione dai rischi*, p. 356- 357.
Cfr. A. CULOTTA- M. DI LECCE- G. C. COSTAGLIOLA, p. 71

¹²⁰ In materia di infortuni sul lavoro la Cassazione penale, sez. 4, 22.11.2006, n. 38430 afferma che il datore di lavoro può trasferire la propria posizione di garanzia, relativa agli obblighi di prevenzione e sorveglianza imposti dalle norme antinfortunistiche, solo attraverso un formale provvedimento di delega ad altro soggetto subentrante, con esplicita indicazione delle funzioni ed accettazione della delega che preveda l'attribuzione al delegato di poteri autoritativi e decisori autonomi, pari a quelli dell'imprenditore, che consenta anche l'accesso ai mezzi finanziari. Non essendo emerso che, nel caso di specie, sia stata attribuita ad altro soggetto una delega nei termini sopra specificati, correttamente la Corte del merito ha attribuito all'imputato, in funzione della qualifica ricoperta all'interno della società, la posizione di garanzia e dunque la responsabilità dell'infortunio. ; Così Cass. pen., sez. 3, 23 maggio 2001, n. 20904.

situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, che risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo.

Cio' perché, in tale evenienza, l'omissione colposa al potere-dovere di segnalazione in capo al RSPP, impedendo l'attivazione da parte dei soggetti muniti delle necessarie possibilità di intervento, finirebbe con il costituire (con)causa¹²¹ dell'evento dannoso verificatosi in ragione della mancata rimozione della condizione di rischio: con la conseguenza, quindi, che, qualora il RSPP, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, ben può e deve

¹²¹ In ordine alla Omessa segnalazione dei fattori di rischio in capo al RSPP, la Suprema Corte di Cassazione Penale, Sez. 4, 27 gennaio 2011, con sentenza n. 2814, ha rilevato che non si può porre in discussione il principio secondo il quale il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) non è titolare di alcuna posizione di garanzia rispetto all'osservanza della normativa antinfortunistica e che lo stesso opera, piuttosto, quale "consulente" in tale materia del datore di lavoro, il quale è [e rimane] direttamente tenuto ad assumere le necessarie iniziative idonee a neutralizzare le situazioni di rischio.

"In effetti, la "designazione" del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto a fare a norma dell'articolo 31 del decreto cit. (*ndr: D.Lgs. 81/08 così come modificato dal D.Lgs. 106/09*) [individuandolo, ai sensi del successivo articolo 32, tra persone i cui requisiti siano "adequati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative"], non equivale a "delega di funzioni" utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - il delegato - la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori.

essere chiamato a rispondere insieme a questi in virtù del combinato disposto dell'articolo 113 c.p., e articolo 41 c.p., comma 1, dell'evento dannoso derivatone".¹²²

Al riguardo, è d'obbligo analizzare la sentenza delle SS.UU. pen., 24.04.2014, n. 38343 ("Thyssenkryupp"), la quale, al paragrafo 21, si occupa della figura del RSPP, quale «peculiare figura istituzionale del sistema prevenzionistico che, insieme al medico competente, svolge un importante ruolo di collaborazione con il datore di lavoro»¹²³.

Le SS.UU. di cui sopra, in particolare, prendendo le mosse da consolidata giurisprudenza "che ravvisa la responsabilità anche in capo al RSPP qualora si accerti che la mancata adozione di una misura precauzionale da parte del datore di lavoro è il frutto dell'omissione colposa di un

¹²² L'art. 113 c.p. sancisce che "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 ". E' bene specificare che Le norme relative al concorso si riferiscono solo all'ipotesi di delitti dolosi, e non a quelli colposi, difettando in questi il requisito del previo accordo, incompatibile con il carattere di involontarietà proprio della colpa. Di conseguenza la cooperazione nel delitto colposo poggia su requisiti diversi da quelli previsti per il concorso: la mancanza della volontà di concorrere con la propria condotta alla realizzazione di un fatto criminoso e la consapevolezza, da parte di ciascun partecipe, dell'esistenza dell'azione altrui in concomitanza con l'azione propria. Si ricordi poi che non è pacifica l'ammissibilità di un concorso colposo nel delitto doloso (un esempio è il caso di chi partecipa ad un gioco estremamente pericoloso, organizzato da altro soggetto che intende provocare la morte di altro partecipe) e del concorso doloso nel fatto colposo (come nell'ipotesi di chi istiga chi versa in errore inescusabile sulla natura tecnica di una sostanza ad immetterla in sostanze alimentari). Mentre la dottrina minoritaria accetta che sia possibile, dal momento che per integrare il concorso è sufficiente che consapevolezza di affiancare la propria condotta a quella altrui ricorra in uno solo dei concorrenti, quella prevalente si schiera dal lato opposto, escludendo che sia possibile l'ammissibilità di diversi titoli di imputazione (dolo e colpa) rispetto ad uno stesso reato compiuto da più soggetti.

¹²³ Cfr. SS.UU. pen., 24.04.2014, n. 38343 ("Thyssenkryupp"); Cfr. Cass.pen., sez. IV., 11.07.2012 n. 27934.

suo compito professionale», chiariscono che «Il servizio, ora previsto dagli artt. 31 e ss. del T.U, deve essere composto da persone munite di specifiche capacità e requisiti professionali adeguati ai bisogni dell'organizzazione; ed ha rilevanti compiti, che consistono nell'individuazione e valutazione dei rischi, nonché nel proporre le misure preventive e protettive di cui all'art. 28¹²⁴ del d.lgs 81/08.

¹²⁴ L'art. 28 del D.lgs. 81/08, rubricato " Oggetto della valutazione dei rischi" al primo comma espone quanto segue: "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo. *Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera a), legge n. 177 del 2012 in vigore dal 01/11/2012.*

Il comma 1 bis del medesimo articolo espone che "La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010."

Nel comma secondo "Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, 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. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione; 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

Questa figura svolge una delicata funzione di supporto informativo, valutativo e programmatico ma è priva di autonomia decisionale: essa, tuttavia coopera in un contesto che vede coinvolti diversi soggetti, con distinti ruoli e competenze. In breve, un lavoro in équipe. Alla luce di tali considerazioni è possibile rispondere alla ricorrente domanda se i componenti dell'organo possano assumere la veste di garante. Si è tratto argomento negativo dal fatto che tali soggetti non sono destinatari in prima persona di obblighi sanzionati penalmente; e svolgono un ruolo non operativo ma di mera consulenza. L'argomento non è tuttavia decisivo. In realtà, l'assenza di obblighi penalmente sanzionati si spiega agevolmente proprio per il fatto che il servizio è privo di un ruolo gestionale, decisionale, e svolge solo una funzione di supporto alle determinazioni del datore di lavoro. L'assenza di sanzioni penali, tuttavia, non è risolutiva per escludere il ruolo di garante. Ciò che importa è che i componenti del SPP¹²⁵

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.

¹²⁵ La pronuncia de quo, ovverosia la sentenza ThyssenKrupp, si sostanzia a seguito della morte di sette operai in una fabbrica torinese ove, divampato un incendio, venivano chiamati a rispondere, a vario titolo: l'Amministratore delegato e membro del Comitato esecutivo (c.d. *Board*) della società, esercente lo stabilimento di Torino, con delega per la produzione e la sicurezza sul lavoro, il personale, gli affari generali e legali; due Consiglieri del Consiglio di Amministrazione e membri del Comitato esecutivo (c.d. *Board*) della società, con delega, l'uno, per il settore commerciale ed il marketing e, l'altro, per l'amministrazione, finanza, controllo di gestione, approvvigionamenti e servizi informativi; il Direttore dello stabilimento sito in Torino; e due Dirigenti con funzioni, rispettivamente, di Direttore dell'Area Tecnica e

siano destinatari di obblighi giuridici; e non può esservi dubbio che, con l'assunzione dell'incarico, essi assumano l'obbligo giuridico di svolgere diligentemente le funzioni che si sono viste. D'altra parte, il ruolo svolto da costoro è parte inscindibile di una procedura complessa che sfocia nelle scelte operative sulla sicurezza compiute dal datore di lavoro. La loro attività può ben rilevare ai fini della spiegazione causale dell'evento illecito. Si pensi al caso del SPP che manchi di informare il datore di lavoro di un rischio la cui conoscenza derivi da competenze specialistiche. In situazioni del genere pare ragionevole pensare di attribuire, in presenza di tutti i presupposti di legge ed in particolare di una condotta colposa, la responsabilità dell'evento ai soggetti di cui parliamo. Una diversa soluzione rischierebbe di far gravare sul datore di lavoro una , responsabilità che esula dalla sfera della sua competenza tecnico-scientifica. La responsabilità di tale figura è stata del resto ammessa da diverse pronunzie della Corte di cassazione¹²⁶.”

Ne concludono le SS.UU. che riconosciuto al RSPP il ruolo di garante, ne consegue, a suo carico, l'obbligo “di svolgere

Servizi, con competenza nella pianificazione degli investimenti in materia di sicurezza antincendio anche per lo stabilimento di Torino e di Responsabile dell'Area EAS (ecologia, ambiente e sicurezza) e Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione dello stabilimento sito in Torino; nonché e la società, in qualità di persona giuridica, in persona del legale rappresentante, ai sensi dell'art. 25-septies, del d.lgs. n. 231/2001.

¹²⁶ Cfr. SS.UU. pen., 24.04.2014, n. 38343 (“Thyssenkryupp”), dello stesso indirizzo: Sez. 4, n. 25288 del 23/04/2008, Maciocia, Rv. 240297; Sez. 4, n. 16134 del 18/03/2010, Santoro, Rv. 247098; Sez. 4, n. 32195 del 15/07/2010, Scagliarini, Rv. 248555; Sez. 4, n. 2814 del 21/12/2010, Di Mascio, Rv. 249626; Sez. 4, n. 49821 del 23/11/2012, Lovison, Rv. 254094).

in autonomia, nel rispetto del sapere scientifico e tecnologico, il compito di informare il datore di lavoro e di dissuaderlo da scelte magari economicamente seducenti ma essenziali per la sicurezza”.

Altro caso di condanna analoga a quella sopra significata riguardo il RSPP¹²⁷ è stata resa nel caso del crollo del soffitto del noto Liceo "Darwin" di Torino in cui perse la vita uno studente ed un altro riportò lesioni permanenti.

La Suprema Corte, ha optato per la condanna di tutti e tre i RSPP succedutisi nel tempo per non aver segnalato la condizione di pericolo della scuola (consistente nel rischio di crolli a seguito di lavori svolti), causando, in tal modo, il mancato adeguamento strutturale della scuola. I Giudici hanno altresì precisato che un professionista come un RSPP deve svolgere la sua funzione con la massima attenzione, se del caso, rivolgendosi a soggetti terzi per approfondire condizioni di rischio per le quali non si disponga di sufficiente competenza¹²⁸.

¹²⁷ Cfr. COCCIA A., Morti bianche il nostro contributo alla conoscenza del fenomeno: l'audizione dell'UNPISI al Senato, in *Salute e Prevenzione*, rivista di vigilanza igienico- sanitaria, n. 24, 2008;

Cfr. CEANO M., Il nuovo Testo Unico della Sicurezza sul lavoro. Commento organico al D.lgs. 81/2008 aggiornato alle disposizioni del decreto correttivo (D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106) Edizioni Giuridiche Simone, 2009.

Cfr. CIRIOLI A., Il nuovo sistema Istituzionale, in Longoni M. (a cura di), *Italia oggi*. Guida giuridico- normativa, serie speciale, n. 11, 2008.

¹²⁸ Cogliendo l'opportunità di verificare il principio di diritto enunciato dalla Suprema Corte in ordine al caso de quo, la stessa Cassazione penale, sez. 4, 22.03.2016, con sentenza n. 12223 afferma che “con riferimento alle ulteriori problematiche sottese all'odierna vicenda, vanno richiamati i principi individuati da questa Corte di legittimità (cfr. ex plurimis Sez. 4, Sez. 4, n. 16761 del 11/03/2010, Rv. 247015) ed i criteri utilizzati per verificare la prevedibilità dell'evento e anche quelli riguardanti l'evitabilità del medesimo; nel senso che anche per quanto riguarda lo scrutinio sulla possibilità che un evento possa verificarsi e sul grado di diligenza

Infine, ma non da ultimo, si richiama una pronuncia della Cassazione, la quale, chiamata a valutare in ordine alla posizione del RSPP, rilevava che «nel caso di specie, le carenze riscontrate erano state indubbiamente rilevanti, sotto il profilo causale, rispetto all'evento mortale occorso,

usato per evitarlo è necessario individuare criteri di misura oggettivi. La giurisprudenza e la dottrina dominanti si rifanno a criteri che rifiutano i livelli di diligenza esigibili dal concreto soggetto agente (perché in tal modo verrebbe premiata l'ignoranza di chi non si pone in grado di svolgere adeguatamente un'attività di natura eminentemente tecnica) o dall'uomo più esperto (che condurrebbe a convalidare ipotesi di responsabilità oggettiva) o dall'uomo normale (verrebbero privilegiate prassi scorrette) e si rifanno invece a quello del c.d. "agente modello" (*homo ejusdem professionis et condicionis*), un agente ideale in grado di svolgere al meglio, anche in base all'esperienza collettiva, il compito assunto evitando i rischi prevedibili e le conseguenze evitabili. Ciò sul presupposto che se un soggetto intraprende un'attività, tanto più se di carattere tecnico, ha l'obbligo di acquisire le conoscenze necessarie per svolgerla senza porre in pericolo (o in modo da limitare il pericolo nei limiti del possibile nel caso di attività pericolose consentite) i beni dei terzi. Si parla dunque di misura "oggettiva" della colpa diversa dal concetto di misura "soggettiva" della colpa che non rileva nel presente giudizio. È stato sottolineato che la necessità di individuare un modello standard di agente si rende ancor più necessaria nei casi (per es. l'attività medico chirurgica) nei quali difettano regole cautelari codificate anche se vanno sempre più diffondendosi linee guida e protocolli terapeutici. L'agente modello, si è detto, va di volta in volta individuato in relazione alle singole attività svolte e "lo standard della diligenza, della perizia e della prudenza dovute sarà quella del modello di agente che "svolga" la stessa professione, lo stesso mestiere, lo stesso ufficio, la stessa attività, insomma dell'agente reale, nelle medesime circostanze concrete in cui opera quest'ultimo".

Il parametro di riferimento non è quindi ciò che forma oggetto di una ristretta cerchia di specialisti o di ricerche eseguite in laboratori d'avanguardia ma, per converso, neppure ciò che usualmente viene fatto, bensì ciò che dovrebbe essere fatto. Non può infatti da un lato richiedersi ciò che solo pochi settori di eccellenza possono conoscere e attuare ma, d'altro canto, neppure possono essere convalidati usi scorretti e pericolosi; questi principi sono ormai patrimonio comune di dottrina e giurisprudenza pressoché unanimi nel sottolineare l'esigenza di non consentire livelli non adeguati di sicurezza sia che siano ricollegabili a trascuratezza sia che il movente economico si ponga alla base delle scelte.

Utilizzando quindi tale criterio dell'agente modello quale - lo si ribadisce - agente ideale in grado di svolgere al meglio il compito affidatogli; in questo giudizio si deve tener conto non solo di quanto l'agente concreto ha percepito ma altresì di quanto l'agente modello avrebbe dovuto percepire valutando anche le possibilità di aggravamento di un evento dannoso in atto che non possano essere ragionevolmente escluse.

L'addebito soggettivo dell'evento richiede comunque non soltanto che l'evento dannoso sia prevedibile ma altresì che lo stesso sia evitabile dall'agente con l'adozione delle regole cautelari idonee a tal fine, non potendo essere soggettivamente ascritto per colpa un evento che, con valutazione ex ante, non avrebbe potuto comunque essere evitato."

in quanto questo aveva per l'appunto rappresentato la "concretizzazione del rischio" che le regole cautelari violate (ovvero la doverosa attività di valutazione del rischio, formazione ed informazione dei lavoratori) miravano a prevenire».

Pertanto «Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, pur svolgendo all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori, con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verifichino per effetto della violazione dei suoi doveri»¹²⁹.

Riguardo la verifica del corretto svolgimento dell'obbligo informativo¹³⁰ in capo al RSPP, importa, per quanto d'interesse, valutare ed esaminare l'art. 18, c. 2, d.lgs. n. 81/2008.

¹²⁹ Cfr. Cass. pen., sez. 4, 23 gennaio 2017, n. 3313; così anche Cass. pen., sez. 4, 18.01.2017, n. 2406).

¹³⁰ Cfr. BATTISTON F., nuova formazione RSPP, e tecniche didattiche, in ISL, IPSOA, 11, 2016, 551.

Cfr. CATANOSO C.G., il nuovo accordo Stato regioni sulla formazione di RSPP e aspp, in Puntosicuro, 29.07.2016.

Cfr. MENDUTO T., formazione RSPP: è in arrivo la revisione degli accordi? In Puntosicuro, 14.06.2016.

Tale articolo impone al Datore di lavoro di fornire al SPP (oltre che al medico competente) tutte le notizie idonee a favorire l'espletamento della sua attività¹³¹ .

Ebbene, dalla ricostruzione di tale impostazione normativa, si può ritenere che il RSPP non debba rispondere alla stregua del datore di lavoro se quest'ultimo non ottempera egli stesso in primis agli obblighi impostigli.

3.1 Datore di Lavoro, RSPP e DVR .

Il documento di valutazione dei rischi è il documento che attesta l'avvenuta valutazione di tutti i rischi che l'attività aziendale può comportare, nell'ambito della sicurezza e della salute dei lavoratori.

¹³¹ Cfr. Cass. pen., sez. 4, 04.02.2010, n. 4917. Inoltre l'art. 18 del D.lgs. 81/2008, nei suoi elementi più peculiari, impone al " datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i 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, 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 nel presente decreto; g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), secondo quanto disposto dagli artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/08, deve essere predisposto dal Datore di Lavoro per ciascuna unità produttiva (o in assenza di unità operative, per la sola sede legale), entro 90 giorni dall'inizio dell'attività, in ogni situazione lavorativa in cui operi almeno un addetto, purché distinto dal datore di lavoro stesso, e indipendentemente dalla sua tipologia contrattuale e dalla forma di compenso.

Perché è importante, dunque, la figura del RSPP nella redazione del DVR?

Il RSPP è una figura, che come precedentemente esposto in narrativa, deve possedere tutti i requisiti professionali necessari atti a consentire lo svolgimento di tale attività di cui all'art. 32 d.lgs. 81/08, così come modificato dal d.lgs. 106/09.

Posto che l'effettuazione della valutazione dei rischi¹³² non può essere delegata a terzi e deve essere necessariamente svolta dal datore di lavoro in collaborazione con l'RSPP è

¹³² Cfr. LUPTON DEBORAH, *il rischio- percezione, simboli, culture*, Bologna, il Mulino ed. 2003.

.Cfr. PASCUCCI P., *Il d.lgs. 81/2008: due anni dopo. I sistemi del diritto della sicurezza sul lavoro*, in Pascucci P. (a cura di), *Atti dell'incontro di Studio di Urbino*, 14 e 15 maggio 2010.

Cfr. MAGNAVITA NICOLA, *applicazione dei modelli organizzativi originali per la prevenzione dei rischi, collana di studi e ricerche*, Roma, Istituto di medicina e ricerche.

Cfr. PULITANO' D., *Introduzione alla parte speciale del diritto penale*, Giappichelli, 2010.

Cfr. RADOGNA R., *La sicurezza come sistema*, Dipartimento di Prevenzione ASL Bari, 2009.

palese come discenda da qui l'importanza del ruolo del RSPP stesso per la redazione del DVR .

Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 c.2 del D.Lgs 81/2008, a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53¹³³, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del RSPP, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, 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;

¹³³ Il concetto chiave dell'articolo, rubricato "La tenuta della documentazione" è che il legislatore prevede regole ben precise per l'amministrazione dei sistemi multimediali di gestione delle informazioni. L'adeguamento al testo unico prevede, infatti, il salvataggio dei dati su 3 supporti diversi e l'accesso alle informazioni unicamente a personale con competenze idonee.

Cfr. TANONI D., Le principali novità introdotte dal Decreto legislativo 106/2009 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria di Pesaro/Urbino, 2009.

Cfr. CEANO M., Il nuovo testo unico della sicurezza sul lavoro. Commento organico al D.Lgs. 81/2008 aggiornato alle disposizioni del decreto correttivo (D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106) edizioni Giuridiche Simone, 2009.

Cfr. FAGIOLI A., La sicurezza negli ambienti di lavoro, in Sicurezza Sanitaria, n. 91, 2007.

Cfr. FRANCIS LEFEBVRE, La sicurezza sul lavoro, edizioni memento pratico, gennaio 2018.

- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione¹³⁴ 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.

¹³⁴ Cfr. TANONI D., Le principali novità introdotte dal Decreto legislativo 106/2009 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria di Pesaro/Urbino, 2009.

Cfr. CEANO M., Il nuovo testo unico della sicurezza sul lavoro. Commento organico al D.lgs. 81/2008 aggiornato alle disposizioni del decreto correttivo (D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106) edizioni Giuridiche Simone, 2009.

Cfr. FAGIOLI A., La sicurezza negli ambienti di lavoro, in Sicurezza Sanitaria, n. 91, 2007.

Cfr. FRANCIS LEFEBVRE, La sicurezza sul lavoro, edizioni memento pratico, gennaio 2018.

Comprende quindi la valutazione dei rischi, l'analisi delle misure in atto e la programmazione di ulteriori misure volte a migliorare le condizioni di sicurezza in azienda¹³⁵.

Di conseguenza, è d'uopo analizzare il significato dei seguenti termini utilizzati nella redazione del DVR:

- Pericolo: “proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare un danno”
- Prevenzione: “il complesso delle disposizioni e misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”;

¹³⁵ Cfr. GUARINIELLO R., (a cura di), rassegna della Cassazione penale- DVR insufficiente in caso di mero divieto e posizione di garanzia del RSPP, in ISL, IPSOA, 3, 2016, 162.

Cfr. Lorenzo Fantini, Angelo Giuliani, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi, Giuffrè editore.

Cfr. DE NICOLA A. M., L'attività di vigilanza, in Longoni M. (a cura di), Italia oggi. Guida giuridico- normativa, serie speciale, n. 11, 2008.

Cfr. PIERPAOLO MASCIOCCHI, Valutazione dei rischi e nuove procedure standardizzate. - Maggioli Editore

Cfr. FRANCESCO BASENGHI, LUIGI ENRICO GOLZIO, ALBERTO ZINI, La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda, Ipsoa editore.

3.2 La valutazione del rischio come prevenzione e protezione.

Al fine di ottenere una più completa azione di prevenzione dagli infortuni e dalle malattie professionali, appare ovviamente necessario cogliere quali sono i rischi cui i lavoratori sono plausibilmente soggetti, in modo tale che essi possano essere adeguatamente informati e formati al riguardo e che si possano adottare le tutele migliori.

La valutazione dei rischi¹³⁶ è uno dei temi che ha subito numerose modifiche nel passaggio dal d.lgs. 626 del 1994 al d.lgs. 81 del 2008, che all'art. 2 comma 1 lettera q), viene descritta come: «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza».

Il rischio, pertanto, si divide in varie categorie¹³⁷:

¹³⁶ Cfr. PIEGAI DANIELA, *comunicare il rischio, strategie strumenti* II ed. Roma, EPC libri, 2006.

Cfr. SALVADORI LUCIA, RUMIATI RINO, *nuovi rischi vecchie paure*, il Mulino, Bologna, 2005.

Cfr. VEDOVATO VITTORIO, *la valutazione dei rischi quale strumento di programmazione*, Treviso Lavoro sicuro JCE, marzo 2006.

¹³⁷ All'uopo l'analisi del rischio deve dunque dimostrare che l'insieme delle misure di prevenzione, protezione, mitigazione o inibizione del potenziale incremento di pericolosità dell'evento iniziatore, nonché di facilitazione delle azioni di auto-

- Rischio biologico: derivante da contatto con materiale biologico, da inquinamento degli ambienti e degli strumenti di lavoro, dal rapporto con pazienti infetti;
- Rischio chimico: derivante dall'uso di detergenti, solventi e quindi dall'inalazione e contatto con vapori, gas o altre sostanze;
- Rischio fisico: derivante dal rumore dei macchinari con cui si è a contatto o dalle radiazioni da questi emesse. Deriva anche dal scaturire di incendi e alla propagazione di polveri tossiche;
- Rischio organizzativo o psicologico: derivante da turni di lavoro lunghi o notturni, dalla monotonia, dalla fatica.¹³⁸
- Rischio ambientale: derivante dalla tipologia del luogo di lavoro;
- Grandi rischi: quelli che si osservano principalmente nel campo edile, ossia in ambienti di lavoro altamente pericolosi.

soccorso e di soccorso, sia tale da assicurare che il livello di rischio della struttura ricada al di sotto del livello di rischio tollerabile.

¹³⁸ Cfr. CAVADI GIOVANNI, psicologia della sicurezza, Milano, Raffaello Cortina ed., 2007.

Cfr. DEPOLO MARCO, psicologia delle organizzazioni, Bologna, il Mulino, 2007.

Cfr. DI CRISTOFARO LONGO GIOIA, il sorpasso, dal mito del rischio alla cultura della sicurezza, Milano, ed. Angelo Guerini e ass., 2002.

Cfr. ANNA VILLANI, ADALBERTO BIASOTTI, la valutazione del rischio criminoso, epc editore, maggio 2017.

Cfr. STEFANO MASSERA, la redazione del documento di valutazione dei rischi, epc editore, giugno 2012.

Cfr. MARIO GALLO, Guida alla valutazione dei rischi, edizioni tecniche nuove, novembre 2015.

Cfr. D'ORSI FULVIO, GUERRIERIO GIACOMO, PIETRANTONIO EVA, La valutazione del rischio chimico. Strumenti e software per una corretta gestione e valutazione del rischio, epc editore, 2009.

Certamente una siffatta elencazione sommaria non può definire in toto le molteplicità di rischi esistenti ma per quanto d'interesse, era d'obbligo una redistribuzione degli stessi secondo un ordine quantomeno logico.

Dopo una attenta identificazione e valutazione dei rischi è prevista dalla legge la redazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR). La valutazione dei rischi e la stesura del relativo documento rientrano tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, che opera in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, oltre che consultandosi con il Rappresentante dei lavoratori. Principali novità introdotte nella valutazione dei rischi sono innanzitutto il fatto di far riferimento anche a delle particolari categorie di rischio, ossia il rischio collegato allo stress lavoro-correlato, quello legato alle lavoratrici in gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere, di età e di provenienza (art. 28 D.lgs. 81/08). Altra novità di rilievo è la necessità che il DVR abbia, oltre a data certa, anche data attestata; ciò significa semplicemente che dovrà essere sottoscritto dal datore e controfirmato da RSPP, RLS e medico competente. “In terzo luogo, va sottolineato che i contenuti del DVR appaiono ora molto più onerosi, sia sotto il profilo dell'esercizio dell'attività valutativa, sia per

ciò che attiene all'obbligo di elaborazione del Documento"¹³⁹.

Molto importante è anche la sottolineatura della semplicità, brevità e comprensibilità con cui deve essere redatto il DVR (art. 28 c. 2 lett. a).¹⁴⁰

Esso deve essere redatto entro novanta giorni dall'inizio dell'attività e ogni qualvolta vi siano dei cambiamenti, quali «modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito degli infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità», è d'obbligo la rielaborazione del DVR entro trenta giorni di cui all' art. 29 comma 3¹⁴¹.

¹³⁹ Cfr. S. MARGIOTTA, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in G. Santoro Passarelli (a cura di), Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Cfr. P. Soprani, Il lavoro privato e pubblico, p.1112 25;

¹⁴⁰ Cfr. P. DE SANTIS, Normativa infortunistica: luci ed ombre, in A. Perulli, V. Brino (a cura di), Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore, p.106. 27 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 55- Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente «3. E' punito con l'ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a) , in assenza degli elementi di cui all' articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all' articolo 29, commi 2 e 3. 4. E' punito con l'ammenda da 1.096,00 a 2.192,00 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a) , in assenza degli elementi di cui all' articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).»

¹⁴¹ Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 29 c. 3 del d.lgs. 81/2008 "la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione

3.3 Rapporto tra RSPP e Datore di lavoro per la redazione del DVR.

I protagonisti principali del documento di valutazione dei rischi sono datore di lavoro ed RSPP oltre che medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), lavoratore e ciò in quanto nella redazione del documento de quo tali figure collaborano tra loro onde evitare rischi infortunistici ed insorgenza di malattie professionali.

Entrando nel cuore delle responsabilità in ordine alla insufficiente elaborazione di un dvr riguardo la prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, la Corte ribadisce principi più volte espressi, ovverosia che “Il Rspp è un mero ausiliario del datore di lavoro privo di autonomi poteri decisionali e non è dunque destinatario degli obblighi dettati dalla legge in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle sanzioni, penali e amministrative, previste per la loro violazione. Ciò non esclude peraltro secondo il richiamato *dictum* la sua responsabilità penale

o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

per l'infortunio conseguito alla mancata adozione di una misura prevenzionale, qualora si accerti che lo stesso abbia indotto il datore di lavoro all'emissione del DVR, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale"¹⁴².

Per quanto riguarda il DVR¹⁴³, inoltre, è bene ricordare che tale documento è per sua natura dinamico, non essendo concepibile una sua formulazione in termini immodificabili proprio per la sua intrinseca natura evolutiva, programmatica e quindi duttile. Una tale impostazione non solo è scevra e lontana dalla stessa concezione e ruolo del documento stesso, ma altresì comporta la necessaria conseguenza che lo strumento di valutazione del rischio aziendale, prescritto dall'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008, comprenda l'analisi e l'individuazione, con il massimo livello di specificità consentita dal vigente progresso tecnico-scientifico, di tutti i fattori di rischio concretamente ravvisabili nella struttura aziendale, e pertanto è sempre

¹⁴² Cfr. Cassazione penale 13 gennaio 2016 n.1036 secondo la quale in materia di sicurezza sul lavoro, e nello specifico, riguardo un infortunio occorso ad un tornitore in ambito lavorativo, non si può imporre un divieto nel documento di valutazione dei rischi senza fornire istruzioni alternative.

¹⁴³ Cfr. Tribunale di Civitavecchia, Sez. Lav., 25 ottobre 2018 - Infortunio durante le operazioni di smontaggio delle scenografie teatrali. La mancata produzione in giudizio del DVR induce a ritenerlo inesistente.

Cfr. Cassazione Penale, Sez. 3, 19 gennaio 2018, n. 2257 - Omessa indicazioni nel DVR delle misure per l'accesso alla vasca dei liquami e per la produzione, svuotamento e pulizia di pompe energia.

Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 14 giugno 2017, n. 29731 - Schiacciamento della mano durante la sostituzione del tappeto di una macchina rotativa. DVR e mancata formazione

Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 12 giugno 2017, n. 29062 - Ribaltamento della cisterna travolge il lavoratore. Omessa previsione dello specifico rischio nel DVR e inadeguatezza della formazione "fast train

modificabile e migliorabile ogni volta che se ne ravvisi la necessità.

E proprio analizzando il criterio di massimo livello di specificità permesso odiernamente dall' avanzamento tecnologico, e sempre muovendo dall' assunto normativo di cui all' art. 32¹⁴⁴ recante le qualifiche del RSPP, si pone all' attenzione uno dei più recenti arresti giurisprudenziali datato 30 agosto 2018.

Nella citata sentenza viene riconosciuta la penale responsabilità del dl ed RSPP a causa dello scoppio di una valvola di un macchinario che avrebbe provocato, come ha provocato, la fuoriuscita di azoto causando così infortuni sul luogo di lavoro aziendale.

Sebbene la difesa del RSPP abbia addotto come uno dei motivi di esclusione di responsabilità dello stesso RSPP il fatto che nel DVR¹⁴⁵ da questi stilato fosse contemplato il

¹⁴⁴ L' art. 32 del d.lgs. 81/2008 cita le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni che, per l' appunto, devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Cfr. TATONI D., Le principali novità introdotte dal decreto legislativo 106/2009 in materia di sicurezza e salute sul lavoro, Confindustria di Pesaro/Urbino, 2009.

Cfr. D'ARRIVO A., LUCIBELLO P.M. I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell' impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori, Giuffrè Editore, 2010.

Cfr. TALARICO G., Il testo unico di salute e sicurezza sul lavoro, epc editore, 19 ottobre 2018.

Cfr. A. ROTELLA, Sicurezza sul lavoro 2018. Manuale normo-tecnico. Con Contenuto digitale per download e accesso on line, ipsoa editore.

¹⁴⁵Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 07 giugno 2018, n. 25815 - Schiacciamento della mano con un macchinario non protetto e responsabilità di un datore di lavoro e di un RSPP.

rischio di scoppio della valvola in questione, l'accusa faceva notare che, tuttavia, al riguardo, il RSPP aveva omesso di inserire nel documento la "specificazione collegata alle basse temperature".

Per questo motivo, è da ritenere, come in effetti è stato ritenuto dalla Suprema Corte di legittimità, che il RSPP sia da considerarsi responsabile penalmente per aver omesso l'individuazione di misure atte ad evitare incidenti sul lavoro.

Del resto, in tale siffatta ipotesi esaminata, il RSPP era stato investito dal dl anche di una delega di funzioni¹⁴⁶.

Pertanto, quand'anche l'imputato, per mezzo della sua difesa, volesse sostenere che abbia operato in azienda per un arco temporale ristretto (dal febbraio 2000 al giugno

Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 13 luglio 2018, n. 32227 - Carico agganciato in maniera errata e infortunio mortale: responsabilità di un RSPP Cassazione Penale, Sez. 4, 20 luglio 2018, n. 34311 - Infortunio mortale all'interno dell'impianto di betonaggio. Evidenti carenze del DVR sul rischio connesso all'operazione di lubrificazione e responsabilità del datore di lavoro e del RSPP.

Cfr. EMILIANO CIOFFARELLI, DVR. Guida pratica alla redazione del documento di valutazione dei rischi. Con CD-ROM, 2009, Edizioni Pitagora Bologna.

Cfr. Graffill, DVR. Redazione del documento di valutazione dei rischi. Con Contenuto digitale per download e accesso on line, 2011.

¹⁴⁶ Cfr. Cassazione Penale, Sez. 3, 24 agosto 2018, n. 38905 - La designazione del RSPP non costituisce delega di funzioni e non è sufficiente a sollevare il datore di lavoro dalle responsabilità in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro.
Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 31 gennaio 2018, n. 4621 - Caduta delle grate di chiusura delle botole: non è un evento eccezionale solo perchè mai successo prima. La designazione di un RSPP non costituisce delega di funzioni.

2000) tale da far ipotizzare una esclusione di responsabilità, egli, quale soggetto munito di specifica delega in materia di sicurezza, avrebbe avuto il preciso compito di informare la dirigenza delle gravi carenze esistenti nell'impianto, di cui era perfettamente a conoscenza anche in virtù delle pregresse esperienze acquisite presso l'unità operativa, come dimostra il documento di valutazione dei rischi n. 17 del 1999 nel quale veniva formalmente investito della qualifica di RSPP¹⁴⁷.

Quindi, al contrario, il pur breve periodo messo in rilievo dalla difesa, risulta congruo ai fini della definizione della sua responsabilità, in considerazione delle precedenti conoscenze acquisite dal ricorrente per l'attività espletata nell'azienda, sempre in qualità di responsabile tecnico della unità operativa locale.

In definitiva, sulla scorta delle interpretazioni succedutesi, ed in forza del recente orientamento giurisprudenziale si può certamente ritenere che il responsabile del servizio¹⁴⁸, “pur essendo un ausiliario del datore di lavoro e privo di un

¹⁴⁷ Cfr. Corte di Cassazione, Sezione 4 penale Sentenza 30 agosto 2018, n. 39283.

¹⁴⁸ Cfr. MASSIMO CAROLI, ANITA CAROLI, Rspp, i nuovi requisiti, 2007, editore dei.

Cfr. CINZIA FRASCHERI, ALBERTO ANDREANI, ANTONIO LEONARDI, DONATO LOMBARDI, Rspp e aspp, crediti e regole di formazione, guida pratica all'interpretazione delle nuove regole per tutte le figure della sicurezza, con tabelle comparative e testi integrali allegati, epc editore.

Cfr. F D'ORSI, M. DI GIORGO, abc della sicurezza ad uso del datore di lavoro e del rspp, epc editore.

Cfr. MASSIMO CAROLI, ANITA CAROLI, rspp secondo il d.lgs. 81/2008, dei editore.

effettivo potere decisionale e di spesa, possa essere chiamato a rispondere, anche penalmente, per lo svolgimento della propria attività allorquando, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro, ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale". In questo senso l'RSPP può rispondere insieme al datore di lavoro di un "evento dannoso derivante dal suggerimento sbagliato o dalla mancata segnalazione, essendo a lui ascrivibile un titolo di 'colpa professionale' che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo"

4. La responsabilità penale e civile del RSPP.

Sulla figura del RSPP¹⁴⁹ si è prodotta una cospicua mole di sentenze in ordine alla sua responsabilità sia penale, come già anticipato, che civile.

Per quanto concerne la responsabilità penale del RSPP sembrerebbe, ad una prima analisi, che tale figura non si possa mai coinvolgere penalmente non essendo previste dal

¹⁴⁹ Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 20 febbraio 2017, n. 8115 - Pulitura di un macchinario in movimento: infortunio e responsabilità del datore di lavoro e del RSPP.

Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 11 aprile 2017, n. 18153 - Infortunio mortale durante le operazioni, eseguite in maniera imprudente, di rimontaggio degli organi meccanici del forno fusorio. Responsabilità del DL, del RSPP e del dirigente.

D.lgs. 81/08 specifiche sanzioni in ordine al mancato svolgimento adeguato dei compiti del RSPP.

Invero così non è.

Il RSPP risponde, congiuntamente al dl, per il verificarsi di un infortunio ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare"¹⁵⁰.

Purtuttavia tale indirizzo non appariva così chiaro al momento dell'emanazione del D.Lgs. 626/94: nel testo originario infatti, il RSPP costituiva un mero consulente del datore di lavoro, e non erano previsti in capo allo stesso specifiche capacità, attitudini e requisiti professionali.

Di talché la Giurisprudenza sviluppatasi "in itinere" escluse specifiche responsabilità del RSPP posto che, dunque, si considerava tale figura come integrativa e strumentale rispetto a quella del dl.

Tale orientamento è rinvenibile nella sentenza 25.01.1999 della Pretura di Trento nella quale si deduceva che il RSPP avesse un "mero obbligo nei confronti del datore di lavoro di segnalare la presenza di omissioni in materia, dovendo

¹⁵⁰ Cfr. Cass. Pen. Sez. IV 27.01.2011 n. 2814.

Cfr. CINZIA FRASCHERI, ALBERTO ANDREANI, ANTONIO LEONARDI, DONATO LOMBARDI, Rspg e aspg, crediti e regole di formazione, guida pratica all'interpretazione delle nuove regole per tutte le figure della sicurezza, con tabelle comparative e testi integrali allegati, epc editore.

Cfr. F D'ORSI, M. DI GIORGO, abc della sicurezza ad uso del datore di lavoro e del rspg, epc editore.

Cfr. MASSIMO CAROLI, ANITA CAROLI, rspg secondo il d.lgs. 81/2008, dei editore.

poi il datore di lavoro stesso provvedere all'applicazione delle prescrizioni del caso".

Anche il Giudicante del Tribunale di Milano con sentenza 9 febbraio 2001 avallava l'orientamento suddetto confermando che il RSPP non potesse considerarsi (cor)responsabile del datore di lavoro per il reato di lesioni colpose occorso al lavoratore.

Ciò nonostante con sentenza C-49/00 del 15.11.2001, la Corte di Giustizia delle Comunità Europee¹⁵¹, sulla scorta della normativa contenuta nell'originaria versione del D.Lgs. 626/94¹⁵², dichiarava che "non avendo prescritto

¹⁵¹ L'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva impone al datore di lavoro, «tenendo conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento», l'obbligo di «valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro».

L'art. 7 della direttiva, intitolato «Servizi di protezione e prevenzione», ai nn. 1 e 3 prevede: «1. Fatti salvi gli obblighi di cui agli articoli 5 e 6, il datore di lavoro designa uno o più lavoratori per occuparsi delle attività di protezione e delle attività di prevenzione dei rischi professionali nell'impresa e/o nello stabilimento. Se le competenze nell'impresa e/o nello stabilimento sono insufficienti per organizzare dette attività di protezione e prevenzione, il datore di lavoro deve fare ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/o allo stabilimento».

La trasposizione della direttiva nell'ordinamento giuridico italiano è stata effettuata con il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (GURI n. 265 del 12 novembre 1994, Supplemento ordinario n. 141, pag. 5), come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242 (GURI n. 104 del 6 maggio 1996, Supplemento ordinario n. 75, pag. 5; in prosieguo: il «decreto legislativo»).

L'art. 4, primo comma, del decreto legislativo prevede: «Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

¹⁵² L'art. 8 del decreto legislativo, intitolato «Servizio di prevenzione e protezione», dispone: «1. Salvo quanto previsto dall'art. 10, il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione, o incarica persone o servizi esterni all'azienda, secondo le regole di cui al presente articolo. 2. Il datore di lavoro designa all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 9, tra cui il responsabile del servizio in possesso di attitudini e capacità adeguate, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza. 3. I

che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza esistenti sul luogo di lavoro, avendo consentito al datore di lavoro di decidere se fare o meno ricorso a servizi esterni di protezione e di prevenzione quando le competenze interne all'impresa sono insufficienti, e non avendo definito le capacità e le attitudini di cui devono essere in possesso le persone responsabili delle attività di protezione e di prevenzione dei rischi professionali per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi che ad essa incombono in forza degli artt. 6, n. 3, lett. a), e 7, nn. 3, 5 e 8, della direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE¹⁵³, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro"¹⁵⁴.

Conseguentemente l'Italia modificava la normativa interna adeguandola alla direttiva suesposta e si giungeva, quindi,

dipendenti di cui al comma 2 devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico. I - 8602 COMMISSIONE / ITALIA 4. Salvo quanto previsto dal comma 2, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione e protezione. 5. L'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi: a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso; b) nelle centrali termoelettriche; c) negli impianti e laboratori nucleari; d) nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; e) nelle aziende industriali con oltre 200 dipendenti; f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori dipendenti; g) nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

¹⁵³ Cfr. Dir. 89/391/CEE.

¹⁵⁴ Cfr. sentenza C-49/00 del 15.11.2001, la Corte di Giustizia delle Comunità Europee.

all'emanazione del D. Lgs. 23 giugno 2003 n. 195¹⁵⁵ (c.d. "Decreto RSPP") con cui l'Italia stessa apportava al D.Lgs. 626/94 le dovute "correzioni" indicate dalla Corte di Giustizia onde recepirne la Direttiva.

Di tal guisa, ciò che veniva integrato nel D. lgs. 626/94 rafforzando il ruolo e le responsabilità del RSPP, veniva altresì trasposto nel D. Lgs. 81/2008.

Conseguentemente a seguito della riforma (anche se pronunce sulla responsabilità risalgono al 2002), la sussistenza di una responsabilità penale del RSPP in caso di infortunio, non è stata più contestata o messa in discussione, chiaramente laddove fosse possibile riscontrare, oggettivamente, un comportamento omissivo dello stesso RSPP.

Nello specifico occorre distinguere il piano delle responsabilità prevenzionali (di cui, ad oggi, non risponde penalmente il RSPP), derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo¹⁵⁶, da quello di responsabilità per reati

¹⁵⁵ Il decreto legislativo **23 giugno 2003 n. 195** apporta delle modifiche al decreto legislativo 626/94 nei termini che di seguito si esporranno: l'art. 1, rubricato **"Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626"**: 1. Al comma 1, lettera e), dell'articolo 2 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, le parole: "attitudini e capacita' adeguate" sono sostituite dalle seguenti: "delle capacita' e dei requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis". 2. Al comma 2 dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, le parole: "di attitudini e capacita' adeguate" sono sostituite dalle seguenti: "delle capacita' e dei requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis". 3. Al comma 8, dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, le parole: "attitudini e capacita' adeguate" sono sostituite dalle seguenti: "le capacita' e i requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis".

¹⁵⁶ Per comprenderne in maniera corretta la disciplina e la natura occorre considerare che una condotta umana può essere considerata reato se effettivamente lede o pone in pericolo il bene giuridico che la norma penale è finalizzata a proteggere. Immediato è l'esempio del reato di omicidio la cui funzione è - logicamente e giuridicamente - quella di proteggere la vita dei consociati. Dunque, il concetto stesso di reato è saldamente vincolato al principio

colposi di evento, quando cioè si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie.¹⁵⁷

Persino la dottrina, dopo una iniziale adesione alle tesi giurisprudenziali ante-riforma, odiernamente riconosce che il RSPP non può non dirsi esonerato da un'eventuale responsabilità per colpa professionale.

Ma vi è di più: qualora l'errore non fosse rilevabile dal datore di lavoro, quest'ultimo, in assenza di profili di colpa, potrebbe andare persino esente da ogni responsabilità ¹⁵⁸.

Sic et simpliciter vi è corresponsabilità del RSPP con il datore di lavoro per la verifica di un evento lesivo tutte le volte che l'inosservanza (omissione colposa) dei compiti al RSPP dalla legge si configuri come una delle concause dell'evento lesivo.

di offensività secondo il quale il reato è tale solo ed in quanto ha un effettivo riflesso per la sicurezza e l'integrità di un bene giuridico (per bene giuridico si intende un aspetto della vita protetto dall'ordinamento).

Diversamente - ovvero se la condotta/reato fosse repressa a prescindere dalla sua potenziale ed effettiva oltre che concreta lesività - anche le semplici intenzioni in difetto di qualsivoglia modificazione della realtà esterna potrebbero essere. La categoria dei reati di pericolo è attualmente in continua espansione poichè il progresso tecnologico e la complessità, in generale, delle interazioni umane e degli interessi (anche confliggenti) dei consociati espone alcuni beni giuridici (anche e soprattutto di rilevanza costituzionale; si pensi alla vita, alla salute, alla libertà di pensiero) con sempre maggiore evidenza al pericolo di lesioni profonde e distruttive.

I reati di pericolo - dal punto di vista meramente sistematico ma con una rilevanza pratica assai accentuata in ambito difensivo - possono distinguersi in tre categorie (e, come detto, l'attribuzione ad una piuttosto che all'altra non è un mero esercizio di stile bensì la prima indicazione utile per una difesa effettiva):

1) i reati di pericolo concreto: 2) i reati di pericolo astratto: 3) i reati di pericolo presunto.

¹⁵⁷ Cfr. Cass. Pen. Sez. IV n. 2814 del 27 gennaio 2011.

¹⁵⁸ Cfr. ZOPPOLI, PASCUCCHI, NATULLO, Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori, Ipsoa, 2010).

Due elementi, in ogni caso, devono essere presenti congiuntamente affinché si possa affermare la responsabilità del RSPP:

1. la colpa: ossia la negligenza, imprudenza o imperizia del RSPP nell'analisi dei rischi e nell'individuazione delle misure idonee per eliminarli/prevenirli
2. il nesso causale tra la condotta negligente, imprudente o imperita del RSPP e l'evento infortunistico.

Inoltre la “fonte” principale della responsabilità penale del RSPP è costituita dagli art. 40¹⁵⁹ e 41 del Codice Penale: il primo articolo stabilisce che “non evitare un evento che si

¹⁵⁹ L'art. 40 c.p. sancisce che “Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento ⁽¹⁾ dannoso ⁽²⁾ o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione ⁽³⁾.”

Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo “La nozione di evento è diversamente interpretata dalla dottrina, che si divide in concezione naturalistica e concezione giuridica. Secondo la prima tesi, non tutti i reati per il loro perfezionamento prevedono l'esistenza dell'evento (naturale) come conseguenza della condotta in quanto sussisterebbero reati di pura condotta. Si pensi all'omissione di referto, in cui nessun evento naturalistico deve sopravvenire per la consumazione del reato. Secondo una diversa impostazione teorica (concezione giuridica), invece, l'evento avrebbe natura giuridica in quanto sarebbe da intendersi come la lesione o la messa in pericolo del bene protetto dalla norma penale con la conseguenza che esso è indefettibile in tutti i reati, sia nei reati d'evento sia in quelli di pura condotta. La differenza, quindi, con la condotta si coglie soltanto sotto il profilo logico, ma non sotto quello temporale.

(2) Con riferimento all'evento, possono distinguersi, secondo la dottrina, i reati di danno e i reati di pericolo. I primi consistono in una lesione immediata dell'interesse protetto dalla norma penale (es.: la malattia nel corpo, nel delitto di lesioni). I secondi, invece, si concretizzano in una mera messa in pericolo del bene giuridico (es.: art. 424 del c.p. comma 1, danneggiamento con pericolo di incendio). Tal pericolo può essere concreto e quindi, essendo il pericolo, in tali casi, elemento costitutivo della fattispecie criminosa, il giudice deve di volta in volta accertarne la sussistenza. Ne sono esempi i reati strage (art. 422 del c.p. o d'incendio di cosa propria (art. 423 del c.p.)). In altri casi, invece, il pericolo è presunto in base ad una regola di esperienza, quindi la condotta è considerata pericolosa in sé, ma non è necessario dimostrare la concreta messa in pericolo del bene protetto dalla norma. Essendo una presunzione iuris et de iure, non è ammessa prova contraria dell'assenza del verificarsi del pericolo. Si ricordano come esempi: l'associazione per delinquere (art. 416 del c.p.) e l'avvelenamento di acque e sostanze alimentari (art. 439 del c.p.).

ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo"; il secondo che la concorrenza di più cause, anche indipendenti dall'azione o omissione del colpevole, non esclude il nesso di causalità fra quell'azione o omissione e l'evento, anche se consistono in fatti illeciti commessi da altri.

I suddetti articoli si riferiscono all' "evento"¹⁶⁰ che si ha l'obbligo di prevenire e che, per negligenza, imprudenza o imperizia nell'esecuzione dell'obbligo, invece, si verifica.

Per quanto d'interesse gli eventi equivalgono agli infortuni sul lavoro che possono consistere in lesioni più o meno gravi (dalla semplice contusione o graffio, sino all'amputazione di arti, paralisi ecc.) ovvero degenerazione in eventi mortali.

Questi "eventi" vengono generalmente imputati al datore di lavoro (e, nei limiti che vedremo al RSPP) a titolo "colposo" in quanto si verificano a causa di una negligenza o, più in generale, di una inosservanza di norme o regolamenti, senza che vi sia, da parte del datore di lavoro, la coscienza e volontà di cagionare lesioni ad alcuno, ovvero di cagionare la morte di alcuno.

¹⁶⁰ Cfr. ZOPPOLI, PASCUCCI, NATULLO, Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori, Ipsoa, 2010).

Cfr. CINZIA FRASCHERI, ALBERTO ANDREANI, ANTONIO LEONARDI, DONATO LOMBARDI, Rspp e aspp, crediti e regole di formazione, guida pratica all'interpretazione delle nuove regole per tutte le figure della sicurezza, con tabelle comparative e testi integrali allegati, epc editore.

Cfr. F D'ORSI, M. DI GIORGO, abc della sicurezza ad uso del datore di lavoro e del rspp, epc editore.

Cfr. MASSIMO CAROLI, ANITA CAROLI, rspp secondo il d.lgs. 81/2008, dei editore.

Ciò nonostante vi potrebbero essere casi più gravi in cui la condotta del dl e del RSPP viene posta in essere con la consapevolezza e l'accettazione del rischio che si verifichino eventi molto gravi a carico della salute dei lavoratori: è il caso della cd. "colpa cosciente".

Essa sussiste allorché un soggetto è a conoscenza di un determinato rischio, ma non fa nulla per prevenirlo nella speranza che "non accada alcunché" ovvero che il verificarsi di quel rischio sia "gestibile" con mezzi di dotazione.

Ciò posto, la "colpa" risulta aggravata ai sensi dell'art. 61 n. 3 C.P.¹⁶¹ che disciplina il caso in cui un determinato

¹⁶¹ A mente dell'art. 61 c.p. "aggravano il reato, quando non ne sono elementi costitutivi o circostanze aggravanti speciali [578 3, 579 3], le circostanze seguenti: 1) l'avere agito per motivi abietti o futili [576 1 n. 2, 577 1 n. 4]; 2) l'avere commesso il reato per eseguirne od occultarne un altro, ovvero per conseguire o assicurare a sé o ad altri il prodotto o il profitto o il prezzo ovvero la impunità di un altro reato [576 1 n. 1; c.p.p. 4, 12 lett. c]; 3) l'avere, nei delitti colposi [43], agito nonostante la previsione dell'evento; 4) l'avere adoperato sevizie, o l'avere agito con crudeltà verso le persone [576 1 n. 2, 577 1 n. 4]; 5) l'avere profittato di circostanze di tempo, di luogo o di persona, anche in riferimento all'età, tali da ostacolare la pubblica o privata difesa; 6) l'avere il colpevole commesso il reato durante il tempo in cui si è sottratto volontariamente alla esecuzione di un mandato o di un ordine di arresto o di cattura o di carcerazione, spedito per un precedente reato [576 1 n. 3, 576 2; c.p.p. 296]; 7) l'avere, nei delitti contro il patrimonio [624-648; c. nav. 1135-1149], o che comunque offendono il patrimonio, ovvero nei delitti determinati da motivi di lucro [481 2], cagionato alla persona offesa dal reato un danno patrimoniale di rilevante gravità; 8) l'avere aggravato o tentato di aggravare le conseguenze del delitto commesso; 9) l'avere commesso il fatto con abuso dei poteri, o con violazione dei doveri inerenti a una pubblica funzione o a un pubblico servizio, ovvero alla qualità di ministro di un culto; 10) l'avere commesso il fatto contro un pubblico ufficiale o una persona incaricata di un pubblico servizio, o rivestita della qualità di ministro del culto cattolico o di un culto ammesso nello Stato, ovvero contro un agente diplomatico o consolare di uno Stato estero, nell'atto o a causa dell'adempimento delle funzioni o del servizio; 11) l'avere commesso il fatto con abuso di autorità o di relazioni domestiche, ovvero con abuso di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera, di coabitazione, o di ospitalità [646 3, 649]; 11-bis) l'avere il colpevole commesso il fatto mentre si trova illegalmente sul territorio nazionale; 11-ter) l'avere commesso un delitto contro la persona ai danni di un soggetto minore all'interno o nelle adiacenze di istituti di istruzione o di formazione; 11-quater) l'avere il colpevole

soggetto decida di agire (o di non agire omettendo) pur avendo previsto la possibilità che un determinato evento si verifichi in conseguenza della sua azione o omissione.

In tal caso, al verificarsi dell'evento, le pene per il soggetto che, pur prevedendo il rischio non si è attivato, sperando che non accadesse alcunché vengono aggravate sino ad 1/3.

I reati che possono configurarsi in capo al RSPP sono pertanto quelli che derivano dal verificarsi di un infortunio sul lavoro e precisamente :

Art. 589 C.P.- Omicidio colposo: “Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.”

“Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle

commesso un delitto non colposo durante il periodo in cui era ammesso ad una misura alternativa alla detenzione in carcere; 11-quinquies) l'avere, nei delitti non colposi contro la vita e l'incolumità individuale, contro la libertà personale nonché nel delitto di cui all'art. 572 del c.p., commesso il fatto in presenza o in danno di un minore di anni diciotto ovvero in danno di persona in stato di gravidanza; 11-sexies) l'avere, nei delitti non colposi, commesso il fatto in danno di persone ricoverate presso strutture sanitarie o presso strutture sociosanitarie residenziali o semiresidenziali, pubbliche o private, ovvero presso strutture socio-educative.

violazioni commesse aumentata sino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.”

Art. 590 C.P.¹⁶².- Lesioni personali colpose.: “Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino ad € 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123 ad € 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309 a € 1239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da 3 mesi a un anno o della multa da € 500 a € 2000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

¹⁶² La norma disciplina al primo comma le lesioni personali **lievi e lievissime**, qualora la malattia sia giudicata guaribile entro i 40 giorni. Ai sensi del secondo comma la pena è aumentata in caso di **lesioni gravi e** (con ulteriore aggravamento di pena) **gravissime**, così come descritte dall'articolo 583.

Quanto al concetto di malattia, la giurisprudenza tradizionale la identificava con qualsiasi alterazione anatomica o funzionale dell'organismo, anche se localizzata, di lieve entità e non influente sulle condizioni organiche generali. La giurisprudenza moderna, invece, al fine di restringere una nozione così estesa di malattia, la identifica invece come una perturbazione funzionale, qualificandola come un processo patologico, acuto o cronico, localizzato o diffuso, che implichi una sensibile menomazione funzionale dell'organismo. Dal punto di vista soggettivo, non è richiesta la volontà di causare un particolare tipo di lesione, essendo sufficiente la volontà e consapevolezza di cagionare una violenta manomissione dell'altrui persona. In seguito alle modifiche legislative che hanno disciplinato altrove le condotte colpose di omicidio stradale (art. [[n589bis]]), la disciplina residua prevede l'applicazione di circostanze aggravanti specifiche nel caso in cui il fatto sia commesso con la **violazione** delle norme antinfortunistiche sul lavoro o nell'esercizio abusivo della professione sanitaria.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo i casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro¹⁶³ o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale”.

Con riferimento al “grado” delle lesioni si considerano:

- gravi: le lesioni che comportano una malattia che mette in pericolo la vita, o una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni. Sono altresì gravi le lesioni che determinano l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

¹⁶³ Sul punto la Suprema Corte di Cassazione penale n. 3148/2015 afferma in punto di diritto che nel reato di lesioni personali colpose causate da un infortunio sul lavoro, la prescrizione inizia a decorrere dal momento dell'evento, non assumendo alcun rilievo la data di definitiva stabilizzazione dei postumi dell'incidente (Cassazione penale, Sez. Feriale, sentenza n. 3148 del 22 gennaio 2015); sul medesimo oggetto d'interesse la Cassazione penale n. 7730/2008 ribadisce che in tema di lesioni personali colpose, la configurabilità della circostanza aggravante della violazione di norme antinfortunistiche esula dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, atteso che il rispetto di tali norme è imposto anche quando l'attività lavorativa venga prestata anche solo per amicizia, riconoscenza o comunque in situazione diversa dalla prestazione del lavoratore subordinato, purchè detta prestazione sia stata posta in essere in un ambiente che possa definirsi di «lavoro». (Fattispecie in cui è stata riconosciuta la responsabilità del parroco per l'infortunio occorso ad un fedele impegnatosi volontariamente nell'approntamento della struttura deputata allo svolgimento della festa della parrocchia).

- gravissime: sono tali le lesioni che comportano una malattia certamente o probabilmente insanabile o la perdita di un senso, o la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile o la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare; o ancora la deformazione permanente del viso.

E' palese che tali ipotesi di reato configurabili in capo al RSPP non siano le uniche, sebbene siano le più usuali.

E' infatti opportuno rammentare che il RSPP molto spesso opera quale consulente di attività che di per sé possono considerarsi in un certo modo "pericolose": basti pensare alle aziende che operano nella distribuzione di gas o carburanti, alle aziende chimiche che trattano sostanze infiammabili, esplosive o tossiche; alle acciaierie, alle centrali termoelettriche.

I casi che pertanto ricorrono coincidono con lo scoppio di un incendio¹⁶⁴ che non si riesce a controllare, lo sversamento accidentale di sostanze tossiche ecc.

Tutte queste ipotesi¹⁶⁵ determinano in genere delle responsabilità penali che – di norma – sono attribuibili al datore di lavoro.

¹⁶⁴ Cfr. LUCA TIRABOSCHI, MAURIZIO ORTOLANI, STEFANO FIORI, Sicurezza antincendio, manuale informativo relizzato per la gestione delle emergenze derivanti da incendio nei luoghi di lavoro, editore dei.

Cfr. MICHELE VIGNE, GIANLUCA VIGNE, Prevenzione incendi, aggiornamento per la regola tecnica delle strutture sanitarie, editore dei.

Cfr. ATE- associazione tecnologi per l'edilizia, strutture resistenti al fuoco, metodi di calcolo, tecnologie e procedure per una concreta sicurezza strutturale all'antincendio, editore epc.

Vi sono, per l'appunto, casi in cui, tuttavia, queste responsabilità si estendono anche al RSPP.

Si pensi ad esempio ad un incendio che si sviluppa in una fabbrica in cui il RSPP non ha adeguatamente valutato il rischio "incendio" nelle fasi di produzione e/o non ha adottato adeguate contromisure per prevenirlo; se vi sono morti o feriti, il RSPP risponderà per omicidio o lesioni colpose: ma, oltre a questi reati, potrebbe vedersi imputato anche per reati (colposi) contro la pubblica incolumità (art. 449 c.p.) quali incendio colposo (art. 423-449 c.p.) etc..

Un caso emblematico in questo senso è costituito dalla sentenza della Corte d'Assise di Torino Sez. II del 14.11.2011 (il famoso caso dell'incendio alla ThyssenKrupp di Torino) in cui il RSPP è stato condannato in primo grado alla pena di 13 anni e 6 mesi di reclusione per omicidio colposo plurimo aggravato, nonché per incendio colposo, poiché con il suo comportamento negligente aveva colposamente accettato il rischio che si verificasse un incendio nella famigerata "Linea 5" mettendo così in pericolo un numero indeterminato di persone.

¹⁶⁵ Cfr. A cura di SERVIZIO AMBIENTE E PROGETTAZIONE PER LA SICUREZZA, istruzione operativa n. 6, scheda informativa sulla gestione di sversamenti di liquidi/ solidi di origine chimica, revisione 00, dicembre 2015.

In tema di sversamento di sostanze chimiche pericolose in ambiente lavorativo la sezione sesta del D.lgs. 81/2008, all'art. 44, "rubricato gestione delle emergenze" specifica riguardo i diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato determinando quanto in appresso segue: 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.

La stessa sentenza si segnala anche per la condanna del RSPP per violazione dell'art. 437 c.p.¹⁶⁶ perché il RSPP, in concorso con altri soggetti (la proprietà, il dirigente suo superiore, i vertici aziendali di Torino e di Terni ecc.) avrebbe omesso dolosamente di dotare l'area di ingresso della linea 5 di un sistema di spegnimento incendi automatico.

Da ultimo, per mero tuziorismo, la scrivente tiene a riassumere le ipotesi, che secondo giurisprudenza, comportano una responsabilità penale del RSPP per omicidio o per lesioni colpose seguendo il seguente filo

¹⁶⁶ L'art. 437 c.p. sancisce quanto segue: Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro ⁽²⁾, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni [451, 32quater]. (1) Nonostante l'espressione "chiunque", il reato in esame, almeno nella sua configurazione omissiva, è un reato proprio, in quanto l'obbligo di predisporre le misure necessarie a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro grava su categorie di soggetti determinate. Si tratta dunque di datori di lavoro, dirigenti e preposti, che però devono essere realmente titolari dei poteri necessari alla predisposizione dei sistemi di sicurezza. per causa violenta, in occasione dello svolgimento di attività lavorativa.

Il bene giuridico tutelato è l'incolumità pubblica, con specifico riguardo alla sicurezza dei luoghi di lavoro. La norma disciplina un'ipotesi di **reato plurioffensivo**, dato che, oltre alla pubblica incolumità, viene tutelata anche l'incolumità dei singoli lavoratori. Nella sua forma omissiva, trattasi di **reato proprio**, in quanto tale realizzabile solamente da coloro su cui gravi uno **specifico** obbligo di garanzia. Nella forma commissiva, il reato può invece essere commesso da chiunque, ovviamente solo nell'ipotesi di rimozione o danneggiamento. Per vero, la norma non tutela esclusivamente i singoli lavoratori, ma anche le persone che si trovino nelle adiacenze, essendo quindi oggetto di tutela penale un particolare settore di attività da cui può nascere un pericolo per un numero indeterminato di persone. Viene richiesto il semplice **dolo generico**, ovvero la volontà di non adempiere all'obbligo giuridico di collocare gli impianti destinati a prevenire infortuni, oppure di danneggiarli o rimuoverli, senza che sia necessaria la consapevolezza di porre in pericolo l'incolumità pubblica, dei lavoratori o delle persone che si trovino nelle adiacenze.

Il secondo comma prevede, secondo la giurisprudenza dominante, un **titolo autonomo di reato**, qualora dal fatto derivi la morte o un infortunio, assimilabile al delitto **preterintenzionale** (art. 584), in cui l'evento aggravato deve essere necessariamente non voluto

logico: laddove il RSPP non svolga adeguatamente il proprio ruolo di consulente, coordinatore, ausiliario del dl ed ometta, perciò, di considerare taluni rischi, eliminarli ovvero di informare i lavoratori sulle modalità di prevenzione dei rischi stessi e si verifichi un infortunio che può essere considerato “tipico” in relazione al pericolo che si è omesso di considerare, lo stesso risponde penalmente, in concorso con il datore di lavoro o autonomamente, dell’evento occorso (lesione, morte, pericolo per la pubblica incolumità ecc.) quand’anche la causa da egli dipendente potrà considerarsi esclusiva¹⁶⁷.

5. La responsabilità civile del RSPP: extracontrattuale e contrattuale.

Come già anticipato il RSPP può rispondere delle proprie azioni anche a livello civilistico. E ciò in forza del rapporto di assunzione dell’incarico con cui assume anche degli obblighi nei confronti del datore di lavoro, specie se si

¹⁶⁷ Cfr. AA.VV., le difficoltà nel lavoro di RSPP, in Puntosicuro, 10.01.2016.

Cfr. BALSAMO M., servizio di prevenzione e protezione: a chi affidarne l’organizzazione, in DPL, IPSOA, 47-48 2016.

Cfr. DUBINI R., responsabilità datoriale e ruolo del RSPP, in Puntosicuro, 19.07.2016.

Cfr. PRODDEDA M., responsabilità del RSPP in caso di omessa informazione da parte del datore di lavoro, in Ambiente e sicurezza sul lavoro, EPC, 5, 2016, 78-80.

Cfr. D’ARRIVO A., LUCIBELLO P.M., I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell’impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori, Giuffrè Editore, 2010.

Cfr. COCCIA A., morti bianche il nostro contributo alla conoscenza del fenomeno: l’audizione dell’UNPISI al senato, in salute e prevenzione, rivista di vigilanza igienico- sanitaria, n. 24, 2008.

Cfr. SILVIA VESCUSA, ANTONIO PARPORA, GIACOMO GUERRIERO, Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, aspetti giuridici, tecnici e psicologici secondo il D.lgs. 81/2008 e la più recente normativa alla luce della giurisprudenza.

tratta di RSPP esterno all'azienda o comunque di RSPP interno che, per tale ruolo, riceve una specifica retribuzione.

Se dunque dalla sua consulenza derivano danni a qualcuno, il RSPP è tenuto a risarcire il danno cagionato.

Come noto la responsabilità civile suole dividersi, anche per il RSPP, secondo due grandi macro categorie: la responsabilità "aquiliana" e la responsabilità contrattuale.

Venendo all'analisi della responsabilità extracontrattuale del RSPP, essa trova fondamento nell'art. 2043¹⁶⁸ del

¹⁶⁸ La norma introduce la c.d. responsabilità extracontrattuale che sorge, sinteticamente, quando un soggetto subisce un danno dalla condotta di altri e tra di essi manca un rapporto obbligatorio. Essa si contrappone alla responsabilità contrattuale che nasce quando vi è tale rapporto ed esso è inadempito (1218 c.c.). La dottrina e la giurisprudenza più recenti hanno teorizzato l'esistenza di un'altra forma di responsabilità, c.d. da contatto sociale, che nasce quando tra danneggiante e danneggiato non c'è un rapporto obbligatorio ma non c'è nemmeno estraneità. Si discute se, strutturalmente, essa vada ricondotta all'illecito aquiliano o a quello contrattuale (tesi prevalente), con applicazione della relativa disciplina. Un esempio di tale forma di responsabilità è rinvenuto nell'obbligo di comportarsi secondo buona fede nelle trattative precontrattuali (1337 c.c.). Il Fatto è qualsiasi azione umana, commissiva ovvero anche omissiva se viola un obbligo di attivarsi imposto dall'ordinamento. Può trattarsi anche di un fatto materiale, cioè indipendente dalla condotta dell'uomo (ad esempio, il cornicione di un palazzo che si stacca e cade al suolo) se l'ordinamento, per una precisa ragione, lo ascrive all'uomo (ad esempio perchè proprietario del palazzo, 2053 c.c.). E' necessario, inoltre, che tra fatto illecito ed il danno sussista un nesso di causalità. Per stabilire quale tra le azioni sia causa dell'evento si fa riferimento, anche qui, al diritto penale (40 c.p.) e, nello specifico, alla teoria della causalità materiale in base alla quale una condotta è causa di un evento se e solo se essa ne è *condicio sine qua non*, cioè condizione senza la quale l'evento non si sarebbe prodotto; per verificare quando sussista questo nesso si guarda alla c.d. causalità adeguata, per cui la condotta è causa quando, normalmente, è idonea a cagionare quell'evento. Con la nozione di danno ingiusto si fa riferimento, innanzitutto, al **danno evento**, che identifica i beni giuridici la cui violazione può originare il diritto al risarcimento. Esso è talvolta già tipizzato dal legislatore (ciò accade, ad esempio, per i reati). Tuttavia, fuori da queste ipotesi, l'elaborazione giurisprudenziale ha compiuto un lungo percorso volto ad estendere la categoria dei beni tutelati. Così, si è partiti dalla rilevanza dei soli diritti assoluti (anni '40), per passare a quella dei diritti di credito (c.d. caso Meroni, Cass., SS.UU., 26 gennaio 1971, n. 174), delle situazioni di fatto (ad esempio il possesso) e giungere con la storica sentenza Cass., SS.UU., 22 luglio del 1999, n. 500 alla tutela dell'interesse

Codice Civile: “Qualunque fatto, doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”.

Di talché una consulenza errata e/o erroneamente formulata, superficiale, negligente, la mancata adozione di misure preventive di un rischio, la mancata informazione ai lavoratori, allorquando diventino causa o concausa di un danno, obbligano il RSPP a risarcire personalmente i soggetti che abbiano subito un danno (comprendendo in tal senso, ed altresì riguardando il danno subito dagli enti previdenziali o assistenziali che potrebbero rivalersi nei confronti del dl e, eventualmente, anche del RSPP negligente, per le somme pagate al lavoratore nell’ambito delle coperture assicurative obbligatorie per legge; il danno patito dai congiunti del lavoratore infortunato “iure proprio” o “iure hereditatis”¹⁶⁹; i danni alla salute pubblica

legittimo. Affinchè la condotta realizzi tale danno è necessario, ovviamente, che essa non sia tenuta in presenza di una causa di giustificazione (2044 ss. c.c.). Il danno ingiusto si riferisce anche al c.d. **danno conseguenza** che indica quali siano le conseguenze dannose, economicamente valutabili che, derivando dalla lesione del bene, attribuiscono il diritto al risarcimento. Essi si distinguono in danni patrimoniali, cioè lesioni al patrimonio economico del soggetto, e non patrimoniali, che si sostanziano nei pregiudizi ad interessi della persona non aventi rilevanza economica. I primi, a loro volta, si sviluppano nel danno emergente e nel lucro cessante (1223 c.c.). In ordine ai secondi le teorie più recenti parlano di danno biologico, danno morale e danno esistenziale (2059 c.c.).

¹⁶⁹ Sul punto è d’obbligo specificare che il danno “iure proprio” e “iure hereditatis” costituiscono una species del genus “danno non patrimoniale”. In materia di danno non patrimoniale, secondo la Suprema Corte di Cassazione, Sez. III, ordinanza n. 17018 del 28 giugno 2018, i parametri delle "Tabelle" predisposte dal Tribunale di Milano sono da prendersi a riferimento da parte del giudice di merito ai fini della liquidazione del predetto danno ovvero quale criterio di riscontro e verifica della liquidazione diversa alla quale si sia pervenuti. Ne consegue l'incongruità della

o danni morali lamentati da enti locali, sindacati, associazioni di categoria in relazione a infortuni sul lavoro che determinino anche gravi lesioni dei diritti costituzionalmente garantiti).

Sebbene la responsabilità civile del RSPP segua le orme della responsabilità penale, la prima può affermarsi anche quando il soggetto non sia più penalmente perseguibile per intervenuta prescrizione del reato. In questa siffatta ipotesi, l'obbligo di risarcire il danno sopravvive, laddove opportunamente richiesto.

motivazione che non dia conto delle ragioni della preferenza assegnata ad una quantificazione che, avuto riguardo alle circostanze del caso concreto, risulti sproporzionata rispetto a quella cui l'adozione dei parametri tratti dalle "Tabelle" di Milano consenta di pervenire. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza della Corte territoriale che aveva ritenuto congruo l'importo liquidato dal giudice di primo grado, a titolo di risarcimento del danno biologico, in forza di una non motivata applicazione di una tabella diversa da quella predisposta dal tribunale di Milano, peraltro con riferimento a parametri non aggiornati alla data della decisione).

Inoltre, stante la pronuncia della Corte di legittimità, ordinanza n. 13992 del 31 maggio 2018, possono essere risarcite plurime voci di danno non patrimoniale, purché allegate e provate nella loro specificità, purché si pervenga ad una ragionevole mediazione tra l'esigenza di non moltiplicare in via automatica le voci risarcitorie in presenza di lesioni all'integrità psico-fisica della persona con tratti unitari suscettibili di essere globalmente considerati, e quella di valutare l'incidenza dell'atto lesivo su aspetti particolari che attengono alla personalità del danneggiato. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, la quale, nel riformare "in parte qua" la decisione di primo grado, che aveva riconosciuto il risarcimento per "danno esistenziale", si era limitata ad escludere in via generale la risarcibilità di tale categoria di danno, anziché analizzare gli specifici pregiudizi che si era inteso riassumere nella predetta espressione voce sintetica e rappresentativa).

Relativamente, invece, alla responsabilità di tipo contrattuale¹⁷⁰ non v'è chi non veda che l'affidamento da parte del dl e l'accettazione dell'incarico di RSPP da parte di quest'ultimo, si configuri come un contratto a prestazioni corrispettive in cui il citato RSPP assume l'obbligo di svolgere i compiti propri a tale figura, a fronte di un compenso da parte del datore di lavoro.

¹⁷⁰ L'ordinamento giuridico italiano è connotato da due differenti ipotesi di **responsabilità civile: una di natura contrattuale** conseguente all'inadempimento di un'obbligazione assunta (art. 1218 c.c.), **l'altra extracontrattuale o aquiliana** per violazione del principio del *neminem laedere* (art. 2043 c.c.). Sebbene parte della dottrina si muova verso il **superamento della distinzione tradizionale** tra le due tipologie di responsabilità, nel senso di una uniformità di disciplina, ovvero si discuta della configurabilità di un concorso delle due responsabilità, le stesse **differiscono in ordine a diversi profili** (capacità del soggetto agente; onere della prova; termine di prescrizione; ecc.) essendo fondate su **presupposti diversi**. A differenza della responsabilità aquiliana che non presuppone alcun rapporto di tipo obbligatorio (negoziale o legale), tra danneggiato o danneggiante, ma soltanto la violazione del generale dovere del *neminem laedere*, quella contrattuale consiste nella **violazione di uno specifico dovere**, proveniente da un preesistente vincolo obbligatorio rimasto inadempito: "l'elemento differenziale tipico (tra le due responsabilità) torna ad essere non già la predeterminazione o la predeterminabilità dei soggetti nei confronti dei quali sussiste l'obbligo, ma la fonte, contrattuale o meno, di quell'obbligo" (Cass. n. 4051/1990).

Secondo i principi generali la responsabilità contrattuale è disciplinata dall'**art. 1218 c.c.**, il quale dispone testualmente che "il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno se non prova che l'inadempimento o il suo ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile". La norma, mirante espressamente a garantire la tutela sostanziale della posizione creditoria, va incontro a dei temperamenti, frutto del coordinamento, in primis, con la disposizione di cui all'**art. 1176 c.c.** in materia di diligenza nell'adempimento dell'obbligazione, in conseguenza della quale, il debitore che, nonostante abbia agito con la diligenza richiesta, non abbia potuto adempiere all'obbligazione, sarà comunque esonerato dalla responsabilità risarcitoria. La **diligenza** cui fa riferimento il primo comma dell'art. 1176 c.c. è quella media del "**buon padre di famiglia**", mentre quella di cui al secondo comma, relativa all'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, va valutata con riguardo alla natura dell'attività esercitata (diligenza del "**debitore qualificato**").

All'uopo si parla di “contratto d'opera professionale”¹⁷¹, e ciò in forza della circostanza secondo cui in tanto il RSPP non è iscritto in uno specifico albo in quanto esercita essenzialmente un'attività lavorativa di carattere intellettuale consistente nella prestazione di consulenza, di contrasto ai rischi lavoro correlati ecc.

Il RSPP, posto che è un soggetto qualificato in virtù dei corsi che ha frequentato e della formazione che ha ricevuto, ha l'obbligo di assolvere alle obbligazioni contrattuali legate al suo ruolo con la diligenza del buon professionista qualificato.

Ne consegue che, laddove il RSPP non svolga con la dovuta diligenza l'incarico che gli viene affidato, il datore di lavoro che subisca un danno può contestargli l'inadempimento contrattuale e, eventualmente, chiedergli i danni subiti.

Nel caso di responsabilità contrattuale il dl ha l'onere probatorio di dimostrare che abbia subito un danno a seguito del nesso causale tra consulenza errata del RSPP ed evento dannoso e contestualmente portare in aula d'udienza il corretto adempimento agli obblighi impostigli dalla legge, ovvero sia gli obblighi derivanti dal T. U. sulla

¹⁷¹ Cfr. DUBINI R., responsabilità datoriale e ruolo del RSPP, in *Puntosicuro*, 19.07.2016.

Cfr. PRODDEDA M., responsabilità del RSPP in caso di omessa informazione da parte del datore di lavoro, in *Ambiente e sicurezza sul lavoro*, EPC, 5, 2016, 78-80.

Cfr. D'ARRIVO A., LUCIBELLO P.M., *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori*, Giuffrè Editore, 2010.

sicurezza in combinato disposto con l'art. 2087 c.c. e normative specifiche in base all'attività svolta in azienda.

In ogni caso, e ciò più per scongiurare un eventuale rigetto dell'atto introduttivo da parte del Giudice in sede giudiziaria (posto che la domanda fa stato per il dedotto ed il deducibile), e assai probabilmente anche a tutela del legale del RSPP, non si esclude la possibilità, per la difesa medesima del RSPP, di richiedere entrambi i tipi di responsabilità in capo al RSPP stesso.

6. Delega di funzioni e designazione del RSPP.

La “designazione¹⁷²” del RSPP non equivale ad una “delega di funzioni”, e ciò in forza della più consolidata giurisprudenza. Pertanto, a differenza della delega, che consente al Datore di lavoro di trasferire ad altri (il delegato), la sua posizione di garanzia, la designazione del RSPP non esonera il Datore di lavoro dal rispetto degli obblighi prevenzionali in materia di sicurezza. Nello specifico la Suprema Corte di Cassazione ha espresso il seguente principio di diritto: «la designazione del RSPP ... non ha nulla a che vedere con l'istituto della ‘delega di

¹⁷² Secondo il parere della Suprema Corte di Cassazione Penale, Sez. 3, 24 agosto 2018, n. 38905 - La designazione del RSPP non costituisce delega di funzioni e non è sufficiente a sollevare il datore di lavoro dalle responsabilità in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Cfr. SALERNO A., La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Cedam, Padova, 1982.

Cfr. RADOGNA R., La sicurezza come sistema, dipartimento di prevenzione asl Bari, 2009.

Cfr. GUARDAVILLA A., L'apparato sanzionatorio nel nuovo testo unico, in Longoni M., (a cura di), Italia oggi. Guida giuridico- normativa, serie speciale, n. 11, 2008.

funzioni' e non può quindi assumere la stessa rilevanza ai fini dell'esonero della responsabilità del datore di lavoro», precisando che «Come è noto, la responsabilità penale 'diretta' del datore di lavoro (e soggetti assimilati: dirigente, preposti) per l'inosservanza delle norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro non è esclusa ex se per il solo fatto che sia stato designato il RSPP, giacché la 'designazione' del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto a fare a norma di legge (cfr., ora, il Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articolo 31; individuandolo, ai sensi del successivo articolo 32, tra persone i cui requisiti siano 'adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative'), non equivale a 'delega di funzioni' utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di 'trasferire' ad altri - il delegato¹⁷³- la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori. Posizione di garanzia che, come è noto, compete al datore di lavoro in quanto ex lege onerato dell'obbligo di prevenire la verifica di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa» ¹⁷⁴;

¹⁷³ Sul punto l'art. 17 comma 1 lett. b si esprime in ordine alle attività che il datore di lavoro non può in alcun modo delegare e nello specifico alla lettera b dello stesso precetto normativo si espone che la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi è una delle attività sopra descritte. Cfr. SALERNO A., La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Cedam, Padova, 1982.

¹⁷⁴Cfr. Cass. pen., sez. 4, 10.11.2005, n. 47363; nello stesso senso anche Cass. pen., sez. 4, 16.12.2013, n. 50605; Cass. pen., sez. 4, 11.06.2013, n. 25647; Cass. pen., sez. 4, 20.05.2013, n. 21628; Cass. pen., sez. 4, 11.03.2013, n. 11492;

Ed aggiunge la Corte che non è dato ritenere desumibile dalla nomina del RSPP, da parte del dl, una delega implicita, giacché, sebbene il d.lgs. 626/94 non richiedesse alcuna formalità relativamente alla delega scritta “ab substantiam”, comunque pretendeva, ai fini probatori, la certezza del suo rilascio così come del suo contenuto.

In ogni caso, odiernamente il d.lgs. 81/08 all’art. 16 prescrive la forma scritta “ab sustantiam” delle suddetta delega di funzioni ¹⁷⁵

7.Responsabilità del RSPP in presenza di delega.

Stante la significativa importanza dell’attribuzione o meno della di una delega di funzioni al RSPP da parte del dl, la Suprema Corte si è espressa adducendo, al riguardo, che il RSPP «è, infatti, esente da responsabilità prevenzionali,

Cass. pen., sez. 4, 13.12.2012, n. 48219; Cass. pen., sez. 4, 16.02.2012, n. 6400; Cass. pen., sez. 4, 25.10.2010, n. 37804; Cass. pen., sez. 4, 01.06.2010, n. 20592; Cass. pen., sez. 4, 10.06.2009, n. 23929; Cass. pen., sez. 4, 25.03.2009, n. 13068;

¹⁷⁵ L’art 16 d.LGS. 81/2008, rubricato “Delega di funzioni” espone quanto segue: 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 possieda 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 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. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4. A riguardo della prova scritta della delega, la giurisprudenza di legittimità si è espressa affermando che la delega deve essere conferita per iscritto (...)sia per ritenerne l'esistenza, che per poterne individuare i contenuti (Cassazione penale, sezione, 16.02.2012, n. 6400).

derivanti dalla violazione delle norme di puro pericolo, qualora agisca come tale, ma non se il datore di lavoro lo investa di delega, ne faccia, ai fini prevenzionali o a determinati fini prevenzionali, il proprio alter ego, assumendo il delegato, in questo caso, gli stessi oneri del datore di lavoro e, quindi le stesse, eventuali, responsabilità»¹⁷⁶;

8.Responsabilità del RSPP per esercizio di fatto di posizione di garanzia.

La giurisprudenza ha ritenuto che qualora il RSPP interno sia dipendente dell'azienda e sia collocato all'interno della linea, dell'organigramma aziendale con precisi compiti operativi, assumerà, a seconda delle competenze svolte di fatto, l'eventuale responsabilità per la posizione di garanzia propria del dirigente o del preposto e sarà, dunque, tenuto anche all'assolvimento degli obblighi derivanti dalla sua posizione gerarchica quali quelli di vigilanza e controllo.

Della stessa impostazione interpretativa è la Suprema Corte a sezioni unite, relativamente al caso “Thyssenkryupp” (che conferma gli arresti giurisprudenziali dei due precedenti gradi di giudizio), la quale, accertato che

¹⁷⁶ Cfr. Cass. pen., sez. 4, 20.04.2005, n. 11351;

Cfr. Cass. pen., sez. 4, 26.02.2013, n. 9154

Cfr. Cass. pen., sez. 3, 21.06.2007, n. 24479.

Cfr. SALERNO A., La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Cedam, Padova, 1982.

Cfr. RADOGNA R., La sicurezza come sistema, dipartimento di prevenzione asl Bari, 2009.

Cfr. ZOPPOLI, PASCUCCI, NATULLO, Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori, Ipsoa, 2010).

il RSPP operava, di fatto, come dirigente, con poteri evidentemente gerarchici e decisionali nei confronti dei suoi diretti sottoposti e manifestati anche all'esterno, tanto da ridurre a mera appendice le attività tipiche di RSPP, ne ha riconosciuto la responsabilità, in virtù della posizione di garanzia, quale destinatario delle norme antinfortunistiche, nel suo ruolo di dirigente "di fatto"¹⁷⁷.

E del resto la Corte ha affermato anche la responsabilità del RSPP che «pur non facendo parte dell'organico aziendale, abbia assunto, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni o responsabilità, mansioni corrispondenti a quelle di dirigente di fatto, deve ritenersi per ciò stesso investito, per autoassunzione volontaria, della corrispondente posizione di garanzia propria della dirigenza»¹⁷⁸

9. Esonero da responsabilità del RSPP.

La Corte ha ritenuto di dover escludere la punibilità del RSPP esaminando il caso sul crollo del convitto definito "fatiscente" in l'Aquila, in occasione del terremoto del 6 aprile 2009. Specificatamente si significava che il RSPP

¹⁷⁷ Cfr. Cass. SS.UU. pen. 24.04.2014, n. 38343.

¹⁷⁸ Cfr. Cass. pen., sez. 4, 24.06.2000, Capinera.

Cfr. D'ARRIVO A., LUCIBELLO P.M., I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori, Giuffrè Editore, 2010.

Cfr. COCCIA A., morti bianche il nostro contributo alla conoscenza del fenomeno: l'audizione dell'UNPISI al senato, in salute e prevenzione, rivista di vigilanza igienico- sanitaria, n. 24, 2008.

Cfr. SILVIA VESCUSA, ANTONIO PARPORA, GIACOMO GUERRIERO, Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, aspetti giuridici, tecnici e psicologici secondo il D.lgs. 81/2008 e la più recente normativa alla luce della giurisprudenza.

aveva ripetutamente e da anni segnalato la pericolosità dell'edificio de quo senza dimettersi pure a seguito della mancanza di intervento da parte dei soggetti a ciò tenuti e poi per questo condannati, e confermando il principio per cui “il RSPP non può essere ritenuto responsabile se, in difetto di poteri di intervento per rimuovere condizioni di rischio, segnali ai titolari delle "posizioni di garanzia" (a partire dal datore di lavoro) le condizioni di pericolo delle quali venga a conoscenza avendo svolto in modo corretto ed attento le funzioni affidate e ciò senza necessità di rinunciare all'incarico conferito in caso di reiterazione della segnalazione senza alcun esito”¹⁷⁹.

Alla stessa stregua il RSPP è stato assolto posto che , il lavoratore deceduto «era un soggetto particolarmente esperto di sicurezza sul lavoro essendo stato egli stesso nominato responsabile della sicurezza dei lavoratori della sua azienda, il quale decide, forse per fare più in fretta, o comunque incautamente, di salire sul tetto per meglio posizionare i fili, percorre il tratto ricoperto da sottili lastre di eternit, che inevitabilmente si sfondano, e precipita al suolo».

Sicchè «che tipo di rimprovero può rivolgersi ad un datore di lavoro o a un responsabile aziendale per la sicurezza che ha dotato il dipendente, esperto e formato in materia di sicurezza del lavoro, di tutti i presidi antinfortunistici e della strumentazione necessaria per effettuare il lavoro in sicurezza, analogo a quello che egli era chiamato a

¹⁷⁹ Cfr. Cass. pen., sez. 4, 21.01.2016, n. 2536.

compiere da cinque anni, rispetto a siffatto comportamento? Hanno potuto incolpevolmente il datore di lavoro e il responsabile per la sicurezza della (omissis) fare affidamento sul fatto che un soggetto così esperto non ponesse in essere il comportamento che ha cagionato l'incidente?»¹⁸⁰.

Alcuna contestazione può essere mossa, pertanto, in capo al RSPP, il quale abbia diligentemente svolto i compiti¹⁸¹ di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 81/2008, segnalando tutte le situazioni di pericolo in sede di valutazione dei rischi.

Con sentenza della Corte Suprema di Cassazione, inoltre, (resa in relazione all'infortunio mortale di un operaio, esperto e adeguatamente formato, addetto ad una attrezzatura di lavoro che, al fine di liberare rapidamente la medesima da residui ferrosi che l'hanno bloccata, compie un'azione imprudente, assolutamente contraria alle

¹⁸⁰ Cfr. Cass. pen., sez. 4, 03.03.2016, n. 8883.

¹⁸¹ In tal senso la giurisprudenza si è interrogata sui limiti cui l'RSPP e il consulente esterno devono riferirsi per attivarsi onde reperire le informazioni necessarie alla valutazione dei rischi (al di là delle informazioni e oltre le informazioni che l'RSPP per legge deve necessariamente ricevere dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 18 c.2 D.Lgs.81/08. La risposta a tale interrogativo è stata fornita con la sentenza Cassazione Penale, Sez.IV, 10 febbraio 2015 n.5983 secondo cui L'RSPP deve operare una "costante verifica delle condizioni di lavoro e di eventuali mutamenti, anche di fatto, dell'organizzazione aziendale. Il principio espresso da questa sentenza è il seguente: "non è il datore di lavoro a dover informare il R.S.P.P. delle modalità e degli aspetti logistici e organizzativi di ogni momento del processo lavorativo e dei pericoli connessi ma è al contrario quest'ultimo a dover attentamente valutare tali elementi, attraverso una costante opera di controllo e verifica delle condizioni di lavoro e di eventuali mutamenti, anche di fatto, dell'organizzazione aziendale, da comunicare prontamente al datore di lavoro onde metterlo in grado di esercitare i suoi poteri/doveri di intervento a fini di prevenzione e sicurezza."

disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro) si assolve il RSPP in quanto essendo stata effettuata «una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività» egli aveva correttamente indicato all'azienda ogni misura di prevenzione e protezione da adottare, tanto che le lesioni personali si debbono ritenere dovute ad una «condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore»¹⁸². Pertanto, se il RSPP segnala correttamente l'esistenza di una situazione pericolosa e indica le misure da adottare per prevenirla, ma il datore di lavoro non le attua, il RSPP va esente da responsabilità perché ha correttamente adempiuto al suo incarico (naturalmente dovrà dimostrare di aver avvisato il datore di lavoro e di aver suggerito le misure da adottare).

¹⁸² Cfr. Cass. pen., sez. 4, 10.06.2016, n. 24139 che in tal senso In tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro, in quanto titolare di una posizione di garanzia in ordine all'incolumità fisica dei lavoratori, ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici vigilando sulla sussistenza e persistenza delle condizioni di sicurezza ed esigendo dagli stessi lavoratori il rispetto delle regole di cautela, sicché la sua responsabilità può essere esclusa solo in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile (Sez. 4, Sentenza n. 37986 del 27/06/2012, dep. 01/10/2012, Rv. 254365). E, in tale ambito ricostruttivo, si è recentemente considerato che il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore; con la precisazione che il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori (Sez. 4, Sentenza n. 8883 del 10/02/2016, dep. 03/03/2016, Rv. 266073)".

Analogamente va esente da responsabilità il RSPP che abbia sottovalutato taluni rischi in azienda, se l'incidente avviene per cause diverse rispetto ai rischi sottovalutati: si pensi ad un RSPP che non valuta attentamente i rischi di caduta da una scala ripida senza corrimano (e quindi risulta negligente nella compilazione del DVR) in relazione ad un infortunio occorso perché un lavoratore è stato spinto da un collega nel corso di un diverbio.

Per mero scrupolo la scrivente tiene, a tal fine, a ricostruire sommariamente, quali siano le ipotesi di esclusione da responsabilità del RSPP consolidate.

Non risponde il RSPP¹⁸³ se: a) ha diligentemente svolto i compiti a cui è chiamato, mettendo in concreto il datore di lavoro in condizione di individuare i rischi e adottare idonee misure correttive per eliminarli (in tal caso, se il datore di lavoro non segue le direttive del RSPP risponderà lui solo della mancata attuazione delle misure indicate); b) nonostante il corretto assolvimento dei suoi obblighi, ovvero per ragioni estranee ed indipendenti dalla valutazione dei rischi da lui condotta o dalle misure da lui adottate (mancata esecuzione delle misure suggerite da

¹⁸³Cfr. BALSAMO M., servizio di prevenzione e protezione: a chi affidarne l'organizzazione, in DPL, IPSOA, 47-48 2016.
Cfr. DUBINI R., responsabilità datoriale e ruolo del RSPP, in Puntosicuro, 19.07.2016.

parte del datore di lavoro, fatto abnorme del lavoratore¹⁸⁴, caso fortuito ecc.) vi sia stata la verifica dell'evento.

CAPITOLO III

NORMATIVA COMUNITARIA SULLA SICUREZZA DEL LAVORO ED RSPP.

¹⁸⁴ Sul punto, ovverosia sui comportamenti considerati abnormi del lavoratore, si segnalano alcune interpretazioni giurisprudenziali rilevanti in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Nello specifico:¹ un dipendente di un albergo in una località termale, terminato il turno di lavoro, si era diretto verso l'auto parcheggiata nei pressi e, per guadagnare tempo, invece di percorrere la strada normale, si era introdotto abusivamente in un'area di pertinenza di un attiguo albergo ed aveva percorso un marciapiede posto a margine di una vasca con fango termale alla temperatura di circa 80 gradi. L'area era protetta da ringhiere metalliche ed il passaggio era sbarrato da due catenelle, mentre non esisteva alcuna protezione all'interno dell'area stessa, sui passaggi che fiancheggiavano le vasche. In prossimità dell'area si trovavano segnali di pericolo. L'uomo, che conosceva molto bene la zona, aveva scavalcato le catenelle e si era incamminando lungo i marciapiedi, ma aveva messo un piede in fallo cadendo nella vasca e perdendovi la vita (Cass. Pen. Sez. 4, n. 11311 del 07/05/1985). La pronuncia assolutoria, confermata dal giudice di legittimità, era motivata dal fatto che il lavoratore conosceva benissimo i luoghi e fosse ben consapevole dei pericoli derivanti dal fango ad alta temperatura, dai vapori che ne emanavano e dal buio; la **condotta colposa del lavoratore** è stata, in altra pronuncia, ritenuta idonea ad escludere la responsabilità dell'imprenditore, dei dirigenti e dei preposti in quanto esorbitante dal procedimento di lavoro al quale egli era addetto oppure concretantesi nella inosservanza di precise norme antinfortunistiche (Cass. Pen. Sez. 4, n. 1484 del 08/11/1989). In alcune sentenze il principio è stato ribadito, e si è altresì sottolineato che la condotta esorbitante deve essere incompatibile con il sistema di lavorazione o, pur rientrandovi, deve consistere in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro, tali non essendo i comportamenti tipici del lavoratore abituato al lavoro di routine (Cass. Pen. Sez. 4, n. 40164 del 03/06/2004, Cass. Pen. Sez. 4, n. 9568 del 11/02/1991); in altre si è sostenuto che l'inopinabilità può essere desunta o dalla estraneità al processo produttivo o dall'estraneità alle mansioni attribuite (Cass. Pen. Sez. 4, n. 12115 del 03/06/1999, Cass. Pen. Sez. 4, n. 8676 del 14/06/1996), o dal carattere del tutto anomalo della condotta del lavoratore (Cass. Pen. Sez. 4, n. 2172 del 13/11/1984).

8. Austria ed RSPP (*Sicherheitsfachkräften*).

Proprio in attuazione della direttiva quadro europea 89/391/CEE , nell'ordinamento austriaco è stata emanata la legge federale *Bundesgesetz uber Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (AschG)* del 17 giugno 1994, n. 450, entrata in vigore il 1° gennaio 1995, come modificata dalla *Arbeitnehmerschutz Reformgesetz* il 28 dicembre 2001 e dalla *Bundesgesetzblatt* n. 60 del 2015.

La AschG si compone di 132 articoli e 10 sezioni.

In particolare, riguardo l'obiettivo che tenta di cogliere la presente tesi, è indispensabile citare la figura del datore di lavoro per poter argomentare riguardo il ruolo del RSPP .

In capo al datore di lavoro, infatti, gravano una serie di obblighi¹⁸⁵ imposti dalla normativa vigente austriaca

¹⁸⁵ Sul punto è d'obbligo considerare i molteplici obblighi imposti in capo al datore di lavoro, e ciò in base a quanto disposto dalla sezione I della ASCHG: 1) garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni momento ed in ogni luogo del posto di lavoro; 2) pagare tutti i costi delle misure di sicurezza per la salute dei lavoratori; 3) fornire le misure e le istruzioni appropriate ai lavoratori esposti a rischi gravi; 4) devono adottare le misure necessarie per proteggere la vita, la salute e l'integrità e la dignità dei lavoratori; 5) devono essere informati sui rischi presenti in azienda ed utilizzare- ove disponibili- anche tecnologie all'avanguardia; 6) hanno l'obbligo, in caso di pericolo immediato ed inevitabile, di far cessare l'attività lavorativa e di portare i lavoratori in un posto sicuro; 7) devono adottare le misure necessarie per ridurre o eliminare il rischio, anche con l'aiuto di persone competenti. I datori di lavoro devono dunque attuare i principi generali di prevenzione nell'organizzazione dei posti di lavoro, che sono: evitare rischi; valutare i rischi inevitabili; utilizzare le attrezzature di lavoro idonee; eliminare o ridurre situazioni di pericolo; pianificare la prevenzione, con l'obiettivo di una combinazione coerente di tecnologie, attività e compiti, organizzazione del lavoro; utilizzare misure di protezione collettiva e misure di protezione individuale; impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.(Cfr. ROCCHINA STAIANO, sicurezza comparata in ambiente e sicurezza sul lavoro 10/15)

In considerazione del suddetto dovere imposto al datore di lavoro è palese che la valutazione dei rischi incomba sullo stesso datore, il quale, tuttavia, ed è questa la fase che più interessa, può avvalersi di esperti di sicurezza, di medici del lavoro e di professionisti appropriati.

Gli esperti della sicurezza in Austria vengono definiti *Sicherheitsfachkräften* ed ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 76 ¹⁸⁶del *Aschg* hanno il compito di consigliare in materia di sicurezza sul lavoro e di progettazione del lavoro umano nonché di assistere la parte datoriale nei propri obblighi.

Per converso ai sensi del secondo comma del medesimo articolo, il datore di lavoro deve fornire agli esperti sulla sicurezza tutta la documentazione necessaria per lo svolgimento dei loro compiti, in particolare sulla salute e sulla sicurezza dei documenti, verbali e le relazioni sugli infortuni sul lavoro, i risultati delle misure relative ai materiali pericolosi e il rumore così come le misure e le indagini aziendali volte alla protezione della salute. Gli specialisti della sicurezza devono essere informati separatamente se i dipendenti sono ammessi o se i dipendenti sono assunti sulla base di un trasferimento ai sensi del § 9 , nella misura in cui ciò è necessario per l'adempimento delle loro funzioni.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Cfr. art. 76 *Aschg*.

¹⁸⁷ L'ART. 76 ASCHG al terzo comma dispone riguardo altro obblighi del datore di lavoro: "I datori di lavoro devono contattare gli specialisti della sicurezza e, se

I datori di lavoro devono contattare gli specialisti della sicurezza e, se necessario, altri professionisti appropriati, ovvero sia gli RSPP:

- in tutte le questioni relative alla sicurezza sul lavoro, compresa la prevenzione degli incidenti;
- nella pianificazione dei luoghi di lavoro;
- nell'approvvigionamento o modifica di attrezzature di lavoro;
- nell'introduzione o modifica delle procedure di lavoro e nell'introduzione di materiali di lavoro;
- nel test e nella selezione dei dispositivi di protezione individuale;
- in ambito occupazionale-fisiologico, occupazionale-psicologico e altri aspetti dell'igiene occupazionale e occupazionale, in particolare la progettazione dei luoghi di lavoro e il processo di lavoro;
- nell'organizzazione delle misure di protezione antincendio e di evacuazione;
- nell'individuazione e valutazione dei pericoli;

necessario, altri professionisti appropriati:1) in tutte le questioni relative alla sicurezza sul lavoro, compresa la prevenzione degli incidenti; 2) nella pianificazione dei luoghi di lavoro;3) nell'approvvigionamento o modifica di attrezzature di lavoro; 4) nell'introduzione o modifica delle procedure di lavoro e nell'introduzione di materiali di lavoro, 5) nel test e nella selezione dei dispositivi di protezione individuale;6) in ambito occupazionale-fisiologico, occupazionale-psicologico e altri aspetti dell'igiene occupazionale e occupazionale, in particolare la progettazione dei luoghi di lavoro e il processo di lavoro; 7) nell'organizzazione delle misure di protezione antincendio e di evacuazione; 8) nell'individuazione e valutazione dei pericoli; 9) nella definizione delle misure preventive; 10) nell'organizzazione dell'istruzione e nella preparazione delle istruzioni operative e 11) nei procedimenti amministrativi come definiti nell'ottava sezione.

- nella definizione delle misure preventive;
- nell'organizzazione dell'istruzione e nella preparazione delle istruzioni operative;
- nei procedimenti amministrativi come definiti nell'ottava sezione.

I datori di lavoro devono garantire che i professionisti della sicurezza: forniscano ai lavoratori, ai rappresentanti per la sicurezza ed allo staff le informazioni¹⁸⁸ necessarie su richiesta, consiglino i lavoratori ed i rappresentanti della sicurezza, e consiglino i rappresentanti dei dipendenti su richiesta.

¹⁸⁸L'informazione dei lavoratori, unitamente alla formazione e all'addestramento, rappresenta uno dei maggiori esempi dell'affermazione dell'approccio "partecipativo" nella gestione della sicurezza sul lavoro.

L'informazione ha un ruolo così importante da costituire un obbligo per il datore di lavoro il quale deve provvedere a fornire a ciascun lavoratore un'adeguata informazione: sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; sulle procedure riguardanti il primo soccorso, l'antincendio e l'evacuazione dei lavoratori in caso di emergenza; sui nominativi dei lavoratori addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi; sui nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione e, qualora nominato, del Medico Competente.

Oltre a queste notizie di carattere generale, il datore di lavoro deve provvedere a fornire a ciascun lavoratore informazioni particolari: sui rischi specifici a cui è esposto in relazione alla propria mansione; sui pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi; sulle misure di sicurezza e sulle disposizioni di prevenzione e protezione adottate in azienda.

Tali disposizioni sono valide per tutte le tipologie di lavoratori (indipendentemente dalla tipologia contrattuale).

"La formazione deve inoltre essere adeguata al livello di esperienza dei dipendenti e realizzata in forma intellegibile. Per i dipendenti che non hanno sufficiente padronanza della lingua tedesca, la formazione deve avvenire nella loro lingua madre o in un'altra lingua comprensibile per loro. I datori di lavoro devono garantire che i lavoratori hanno capito le istruzioni." (Cfr. ROCCHINA STAIANO, Diritto comparato, in ambiente e sicurezza sul lavoro 2015).

9. Olanda ed RSPP.

La normativa di riferimento olandese per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è l'*Act del 18 marzo 1999 (Arbeidsomstandighedenwet 1998)*¹⁸⁹, entrata in vigore il 1° novembre 1999 con successive modifiche.

Come previsto dalla direttiva quadro 89/391/CEE anche la legge olandese, di rimando, specifica che il datore di lavoro possa farsi assistere da uno o più lavoratori qualificati nel campo della prevenzione e della protezione oppure da un RSPP esterno.

In merito alle competenze esterne o interne del ruolo di RSPP si è espressa la Corte di Giustizia C- 441/01 nel maggio 2003 affermando che l'art. 17 dell'*Arbeidsomstandighedenwet 1998* non attuasce in modo corretto la direttiva 89/391/CEE stante l'ampia libertà di scelta rimessa in capo alla parte datoriale rispetto all'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione esterno od interno.

Ad ogni buon conto il nodo è stato successivamente sciolto con l'*Arbeidsomstandighedenwet 1998*, modificato nel 2007: il RSPP dovrà essere consultato per la predisposizione del documento di valutazione del rischio.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire condizioni di lavoro adeguate e, tenendo conto della realtà scientifica e delle

¹⁸⁹ Cfr. l'*Act del 18 marzo 1999 (Arbeidsomstandighedenwet 1998)*

innovazioni tecnologiche, dovrà organizzare il lavoro in modo che non abbia alcun effetto negativo sulla sicurezza e la salute dei lavoratori; deve inoltre prevenire pericoli ed i rischi per i lavoratori: nel caso in cui tali rischi e pericoli non possono essere limitati il datore di lavoro deve prendere in considerazione altre misure efficaci, dando priorità alle misure volte alla protezione collettiva¹⁹⁰.

Altresì la parte datoriale è tenuta alla formazione ed informazione dei lavoratori sui possibili rischi in ambito lavorativo¹⁹¹.

10. Svezia ed RSPP (*Occupational health services*).

In Svezia la direttiva quadro europea 89/391/CEE è stata recepita mediante il “ *Systematic Work Environment*

¹⁹⁰ Cfr. ROCCHINA STAIANO, Diritto comparato, in ambiente e sicurezza sul lavoro 2015.

¹⁹¹ Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Managment – SWEM” AFS 2001:1 così come modificato dal AFS 2003:4 e dal AFS 2008:15.¹⁹²

All'uopo, per una migliore gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro è d'obbligo considerare anche due importanti provvedimenti:

- *Ladders and Trestles (AFS 2004:3)*, del 18 maggio 2004, in merito alle scale, tra balletti e tralicci;
- *Use of work equipment (AFS 2006:4)*, del 26 ottobre 2006, relativamente alle attrezzature di lavoro.

Quest'ultimo provvedimento, soprattutto, specifica che i dipendenti devono essere messi a conoscenza dell'ipotesi di rischio¹⁹³ in merito alla salute ed agli infortuni sul lavoro

¹⁹² Cfr. *Systematic Work Environment Managment – SWEM” AFS 2001:1* così come modificato dal AFS 2003:4 e dal AFS 2008:15

¹⁹³ Una strategia strutturata dell'analisi dei rischi nell'ambito del luogo di lavoro comprende tre elementi fondamentali: la valutazione, la gestione, la comunicazione del rischio. La valutazione del rischio è il punto di partenza per le decisioni da prendere in materia di sicurezza sul lavoro e per la collettività. E' lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e protezione e di pianificarne l'attuazione.

Il rischio va valutato sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo; il primo aspetto è più facilmente individuabile, esistono strumenti sufficientemente validati e strutturati per diverse situazioni, che sono di grande aiuto nella valutazione dei rischi lavorativi e non, anche se ci si può trovare ad avere grosse difficoltà. In alcuni casi infatti non sono disponibili sufficienti dati scientifici, statistici ed epidemiologici, che facilitino l'attuazione della fase decisionale. La valutazione quantitativa è sicuramente più complessa da attuare, specie per i rischi per i quali non esiste il riferimento a un qualche tipo di misurazione. Anche in questo una mancata quantificazione può impedire una corretta valutazione, per cui ci si trova davanti all'impossibilità di prevedere il danno che potrebbe verificarsi. I risultati della valutazione dei rischi sono fondamentali per pianificare una corretta gestione. Quest'ultimo è il momento maggiormente legato alle decisioni politiche; non sempre è possibile valutare correttamente e soprattutto in termini quantitativi il rischio e la natura del danno che una situazione di pericolo può determinare, per cui a volte diventa piuttosto complesso attuare delle misure di prevenzione e di protezione che

cui sono o potrebbero essere esposti stante l'utilizzo di attrezzature da lavoro.

Altresì stabilisce che devono essere fornite le necessarie istruzioni, comprensibili dal lavoratore, ed informazioni relative ad uso, situazioni prevedibili e dispositivi di protezione.

Ebbene, anche in questo caso, come del resto in tutti gli Stati membri, la direttiva 89/391/CEE ha imposto alla Svezia di adottare un RSPP in azienda.

Pertanto il datore di lavoro sarà tenuto a svolgere tutte le attività di protezione, di valutazione dei rischi¹⁹⁴ da lavoro,

siano consone e soprattutto sufficienti. La valutazione del rischio, inteso come probabilità che si verifichi un evento dannoso conseguente all'esposizione ad un pericolo, è l'insieme delle complesse operazioni che devono essere effettuate per stimare qualsiasi esposizione ad un pericolo, in relazione con le modalità di svolgimento delle procedure lavorative per la valutazione dei rischi in Svezia devono essere previsti alcuni criteri procedurali: 1) preliminare ricognizione dei rischi lavorativi, per quanto possibile approfondita; 2) svolgimento delle tre fasi operative della valutazione: identificazione delle sorgenti di rischio presenti nelle procedure; individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione in relazione allo svolgimento delle lavorazioni; stima dell'entità dei rischi; 3) definizione di un programma di prevenzione e delle misure di protezione da adottare.

¹⁹⁴ Sul punto è fondamentale riportare il contenuto del DVR: 1) dati Anagrafici; 2) modulo, ove presente la planimetria degli ambienti di lavoro e dei locali di servizio con la disposizione delle attrezzature (la descrizione grafica deve essere completa con il rilievo di eventuali impianti e attrezzature esistenti sul terreno, o sopra di esso (linee elettriche) o sotto di esse: linee elettriche sotterranee, tubazioni, condotte, ecc.); la mappa deve essere completata con le macchine e gli impianti usati nel ciclo produttivo; 3) descrizione delle lavorazioni aziendali e identificazione delle mansioni: facendo riferimento alla mappa/lay-out si devono descrivere tutti i cicli lavorativi ponendo attenzione al fatto che generalmente i cicli produttivi iniziano con l'ingresso delle materie prime e finiscono con l'invio dei prodotti finiti al destinatario esterno all'area dell' unità produttiva. Da qui deriva la necessità di descrivere e gestire i rischi dovuti p.e ai veicoli che entrano ed escono nell'area del sito e relativa movimentazione delle merci caricate, con relativi rischi per scarico e carico, movimentazione successiva dei materiali, carrelli, gru, gestione degli autisti esterni,

di informazione e formazione¹⁹⁵ tenendo in considerazione la figura imprescindibile del responsabile del servizio di protezione e prevenzione.

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione in Svezia viene denominato “*Occupational health services*”.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire che la figura suddetta sia sempre disponibile in azienda.

9. Croazia ed RSPP (*Sa stru njakom zastite na raduuno*).

Il 30 maggio 2014, in Croazia, è stata approvata la Legge n. 71 del 2014 in forza della decisione del Parlamento croato e sulla scorta dell'art. 89 della Costituzione croata stessa.

Tale legge, così approvata, concerne, per l'appunto, la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro regolando anche la programmazione della prevenzione dei rischi da lavoro correlato.

ecc. ecc. ecc. Descritte le fasi del ciclo di lavoro dovrebbe essere facile elencare tutte le macchine usate oltre le sostanze pericolose coinvolte come materie prime, intermedi, prodotto finale della fase. A conclusione di questo processo si dovrà porre in essere la descrizione sintetica di tutte le fasi di lavoro insieme a tutte le macchine e le sostanze coinvolte nelle varie fasi: nell'elenco delle macchine si devono inserire anche tutti gli utensili manuali dotati di energia nonché tutte le vetture e gli altri veicoli di pertinenza del sito produttivo usati sulle strade pubbliche (auto, autotreni, ecc.). 4) L'elenco di tutti i Lavoratori.

¹⁹⁵ Per quanto concerne la formazione, essa deve essere sempre adeguata al livello di esperienza dei lavoratori: i dipendenti che non hanno sufficiente padronanza della lingua svedese, hanno diritto ad una formazione nella loro lingua di origine o in un'altra lingua a loro comprensibile.

Altresì la Legge n. 71 del 2014¹⁹⁶ oltre alla direttiva “madre” della sicurezza a livello europeo, ovverosia la direttiva n. 989/391/CEE, recepisce anche ulteriori direttive che di seguito si esporranno:

- Direttiva 2007/30/CEE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2007 modificante la direttiva 89/391/CEE, le sue direttive particolari e la direttiva 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE, 94/33/CEE rispetto alla semplificazione e razionalizzazione delle relazioni sull'attuazione pratica (G.U. L. 165, del 27.6.2007);
- Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, recante modifiche sulle misure all'uopo predisposte per la promozione ed il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori a tempo determinato ed interinale (G.U. L. 206, del 29.7.1991 del Consiglio);
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992 volta all'attuazione di misure per la promozione ed il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (G.U. L. 348, del 28.11.1992);

¹⁹⁶ La legge n. 71 del 2014 è il fulcro della sicurezza sul lavoro e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro in Croazia. “La medesima, infatti, regola il sistema di protezione al lavoro nella Repubblica di Croazia, in particolare, la politica e le attività nazionali, i principi generali di prevenzione e di norme di sicurezza, gli obblighi, i diritti ed i doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro, la prevenzione dei rischi per la salute e per la sicurezza sul lavoro, le norme per la rimozione dei fattori di rischio, i metodi di formazione dei lavoratori, oltre a definire le modalità per la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, con i datori di lavoro e le persone autorizzate. I principi espressi in tale provvedimento si applicano a tutte le attività subordinate, ad eccezione del lavoro domestico” (Cfr. ROCCHINA STAIANO, Sicurezza comparata, in ambiente e sicurezza sul lavoro, 2015).

- Direttiva 94/33/CEE del Consiglio, del 29 giugno 1994, sulla protezione dei giovani sul luogo di lavoro (G.U. L. 216, 20.8.1994).

Anche per la legge croata sono previsti in capo al datore di lavoro obblighi¹⁹⁷ assai specifici e proprio riguardo la prevenzione e la protezione dai rischi ricorrenti sul luogo di lavoro è previsto che egli possa avvalersi di esperti o specialisti in sicurezza .

La legge n. 71 del 2014¹⁹⁸ specifica che in caso di aziende sino a 249 lavoratori la parte datoriale possa avvalersi di un RSPP.

Al contrario, e cioè nel caso in cui vi fossero più di 250 lavoratori in azienda è prevista la facoltà di nominare più RSPP specialisti in sicurezza.

I RSPP in Croazia vengono denominati *Sa stru njakom zastite na raduuno*.

¹⁹⁷ Sul punto “Il datore di lavoro deve tenere un registro degli infortuni e delle malattie professionali e infortuni sul lavoro(art. 61). Può essere esonerato dalla responsabilità, se il danno si è verificato a causa di forza maggiore, o per negligenza intenzionale o grave di dipendenti o di terzi, a cui il datore di lavoro non avrebbe potuto porre rimedio, nonostante l’applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.”(ROCCHINA STAIANO, Sicurezza comparata, in ambiente e sicurezza sul lavoro, 2015).

Inoltre il datore di lavoro ha l’obbligo di garantire una congrua sorveglianza sanitaria disciplinata dall’art. 63 e 64 della legge croata, e nello specifico egli è tenuto a sottoporre il lavoratore a visita medica preliminarmente all’assunzione e comunque anche durante l’attività lavorativa (almeno una volta ogni cinque anni).

Altresì l’art. 43 della legge croata impone al datore di lavoro l’utilizzo di dpi ovverosia di dispositivi di protezione individuale atti a prevenire tutti i rischi potenziali sul luogo di lavoro. Da ultimo, il datore di lavoro è tenuto a provvedere affinché i lavoratori ricevano una adeguata informazione e formazione sull’utilizzo dei dispositivi di protezione individuale

¹⁹⁸ Cfr. L. n. 71 del 2014.

In ogni caso il datore di lavoro dovrà nominare un RSPP quando per motivi oggettivi e giustificati non possa svolgere autonomamente l'attività in questione.¹⁹⁹

10. Francia ed RSPP.

Anche in Francia la direttiva 89/391/CEE è stata recepita con leggi che hanno modificato di fatto il codice del lavoro (*Code du Travail*).

In primis viene in risalto la *legge n. 91- 1414 del 31 dicembre 1991*²⁰⁰, in secondo luogo la legge n. 2002-73 del 17 gennaio 2002 che ha modificato l'art. L 241-2²⁰¹, paragrafi 2 e 3 del codice del lavoro, e successivamente il Decreto n. 2003-546 del 24 giugno 2003²⁰².

Tale disciplina della sicurezza sul lavoro, così variata, apporta innovazioni soprattutto in tema di prevenzione e di protezione dai rischi da lavoro.

Pertanto quest'ultimo servizio²⁰³ risulta dover essere prestato dal medico del lavoro in collaborazione con la

¹⁹⁹ Cfr. ROCCHINA STAIANO, sicurezza comparata, in ambiente e lavoro, 2015.

²⁰⁰ Cfr. legge n. 91- 1414 del 31 dicembre 1991, che ha recepito l'art. 6 della direttiva comunitaria modificando l'art. L. 230-2 del codice del lavoro il quale espressamente riporta gli obblighi imposti in capo al datore di lavoro; ha modificato il Titolo IV del codice del lavoro, introducendo la figura del rappresentante dei lavoratori

²⁰¹ Cfr. legge n. 2002-73 del 17 gennaio 2002 che ha modificato l'art. L 241-2

²⁰² Cfr. Decreto n. 2003-546 del 24 giugno 2003

²⁰³ Sul punto è bene ricordare che in tema di prevenzione e protezione dei rischi sul luogo di lavoro è importante effettuare una valutazione dei rischi il più precisa possibile. All'uopo il Decreto n. 2001- 1016 del 5 novembre 2001, istituisce il documento relativo alla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei

presenza di altri professionisti in materia che possano garantire un approccio pluridisciplinare per lo svolgimento della valutazione del rischio e per la tutela dei lavoratori in azienda²⁰⁴, i c.d. *IPRP*.

11. Germania ed RSPP.

La Germania ha recepito la direttiva 89/391/CEE con la Legge *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)* del 7 agosto 1996 la quale ha lo scopo di tutelare i lavoratori nell'ambito della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Alla luce delle molteplici responsabilità che gravano in capo al datore di lavoro, anche in questo Stato membro dell'Unione europea, vale specificare che la stessa parte datoriale è tenuta a nominare un rappresentante per la prevenzione e la protezione dai rischi in ambito lavorativo.

All'uopo suole rammentare che in Germania lo specialista della sicurezza che il datore di lavoro potrà nominare come

lavoratori, ai sensi dell'art. L. 230-2 del codice del lavoro. Viene introdotto al III Titolo del libro II un capitolo preliminare, il quale tiene a puntualizzare sull'obbligo del datore di lavoro di aggiornare il documento di valutazione dei rischi sulla scorta dei rischi identificati in ciascuna unità di lavoro. In ogni caso l'aggiornamento deve essere operato una volta l'anno oppure al momento in cui vi sia una variazione delle condizioni atte a destabilizzare la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

²⁰⁴ Cfr. ROCCHINA STAIANO, *sicurezza comparata, in ambiente e sicurezza* 2015.

responsabilità della protezione e prevenzione è denominato *Fasi* ed ovviamente, come negli altri casi, ha un ruolo di supporto al datore stesso stante le competenze dichiarate.²⁰⁵

12. Irlanda ed RSPP

Il Safety Health and Welfare at Work Act 1989 ed il Safety Health and Welfare at Work regulations 1993, così come modificati dal Safety Health and Welfare at Work Act 2012, entrato in vigore il 1° gennaio 2013²⁰⁶, hanno introdotto

²⁰⁵ Cfr. GIANCARLO RESTIVO, occupational safety in Germania, in Puntosicuro, 2014.

²⁰⁶ La normativa in questione definisce anche quali siano gli obblighi in capo al datore di lavoro: si tratta, nel dettaglio, della valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza, della programmazione della prevenzione, dell'eliminazione o (se impossibile) della riduzione al minimo dei rischi e del 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.

Altre misure sono rappresentate dalla sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno, dalla limitazione al minimo dei lavoratori esposti (anche solo potenzialmente) al rischio, dall'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro e dalla priorità delle misure di protezione collettiva rispetto quelle di protezione individuale.

I soggetti gravati dell'obbligo di sicurezza devono inoltre provvedere al controllo sanitario dei lavoratori, all'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e all'adibizione dello stesso ad altra mansione (ove possibile), all'informazione e alla formazione adeguate sia dei lavoratori, che dei dirigenti e dei preposti, che dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Ai lavoratori devono poi essere fornite istruzioni adeguate.

Altre misure generali di tutela sono rappresentate dalla partecipazione e dalla consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dalla programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, dalle misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato, dall'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza e dalla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza.

nella legislazione irlandese le fondamenta della direttiva comunitaria 89/391/CEE.

Venendo all'aspetto pregnante del presente lavoro, la normativa sulla sicurezza sul lavoro irlandese all'art. 18 detta proprio in rubrica le “ Misure protettive e preventive” come in appresso si esporranno:

- il datore di lavoro deve, conformarsi alle pertinenti disposizioni di legge, nominare una o più persone competenti per svolgere le funzioni che sono specificate dal datore di lavoro, relative alla protezione e prevenzione dei rischi per la sicurezza, la salute e il benessere sul lavoro.
- ai dipendenti in qualità di persone competenti è concesso un tempo adeguato, senza perdita di retribuzione, per consentirgli di svolgere le funzioni specificate dal datore di lavoro.
- ogni datore di lavoro deve garantire che il numero di persone nominate, e il tempo a loro disposizione e i mezzi a loro disposizione per svolgere le loro funzioni, siano adeguati tenendo conto delle dimensioni del luogo di lavoro, dei rischi a cui i lavoratori sono esposti e della distribuzione di tali rischi sul luogo di lavoro, e prendere disposizioni per garantire un'adeguata cooperazione tra tali persone e i rappresentanti della sicurezza (se esistenti) ogniqualvolta necessario.

- qualora esista una persona competente essa è nominata dal datore di lavoro salvo nei casi in cui le conoscenze e l'esperienza della persona di cui sopra non siano adeguate o appropriate alle funzioni conferite.

- il datore di lavoro deve fornire alla persona competente nominata le seguenti informazioni²⁰⁷: (a) i fattori di rischio atti a pregiudicare la sicurezza, la salute e il benessere dei dipendenti; (b) le misure e le attività protettive e preventive in relazione al luogo di lavoro e al lavoro svolto; (c) le misure per l'evacuazione dei dipendenti e di altre persone da adottare, inclusi i dipendenti designati per attuare i piani e le misure (d) informazioni ragionevoli su qualsiasi persona nel luogo di lavoro in questione che sia un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore temporaneo, come è necessario per consentire alla persona competente di svolgere le sue funzioni.

13. Tutela della sicurezza e della salute in Spagna.

La Costituzione democratica spagnola del 1978, con i suoi 169 articoli, il Titolo preliminare, a seguito del quale si trovano rubricati altri dieci Titoli, quattro Disposizioni aggiuntive, nove transitorie, una abrogativa ed un'altra

²⁰⁷ La informazioni fornite dal datore di lavoro devono necessariamente essere accompagnate da una costante formazione che deve essere svolta obbligatoriamente in caso di nuova assunzione; trasferimento di un dipendente o cambio di mansioni; introduzione di nuove attrezzature di lavoro o apparecchiature; introduzione di nuove tecnologie.

finale, appare essere il secondo Testo costituzionale della storia europea.²⁰⁸

La Carta costituzionale *de España* ha un preciso obiettivo: “ *La Nación Española en uso de su soberanía*”ovverosia la nazione spagnola in uso della sua sovranità.

E ciò è ictu oculi nell’art. 1 che sancisce e “garantisce la convivenza democratica, consolida uno stato di diritto, protegge tutti gli spagnoli ed i popoli di Spagna nell’esercizio dei diritti umani”²⁰⁹.

Per quanto d’interesse è d’uopo citare il Capitolo III della Costituzione spagnola stessa, posto che in quest’ultimo è garantito, nonché tutelato, il diritto alla salute che trova legittimazione nell’art. 43 Cost.²¹⁰.

Trova importanza anche il *derecho por la seguridad e higiene en el trabajo*”fondante l’art. 40 c.2 Cost.²¹¹.

²⁰⁸ Cfr. MARTINEZ CUADRADO M., *costitución española y Constitución europea*, in *cuenta y razon* n. 128, 2005, pp.6-7.

Cfr. SCHMITT C., *dottrina della Costituzione*, Giuffrè ed., Milano, 1984, p.75.

²⁰⁹ Cfr. GARCIA DE ENTERRIA E., *la costitución como norma jurídica*, in *Rev. Esp. Der. Const.*, 1982, pp. 72-77.

Cfr. SMEND R., *Costituzione e diritto costituzionale*, trad. it. Milano, 1988, p.158.

Cfr. ALZAGA VILLAAMIL O., *La Constitución española de 1978*, Madrid, 1978, p. 78.

Cfr. PURICELLI PINEL A., *Los fueros Constitución como norma y Tribunal Constitucional*, S.L. Civitas ediciones, 2006.

²¹⁰ Cfr. GARCIA DE ENTERRIA, *la Costituzione spagnola del 1978*, Giuffrè ed., Milano, 1982, p. 18 e ss.

Cfr. SMEND R., *Costituzione e diritto costituzionale*, trad. it. Milano, 1998, p. 158.

²¹¹ Cfr. APARICIO TOVAR J., *las obligaciones del empresario de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo*, in *rev. Esp. Der. Trab.*, n. 49, p. 707 e ss.

Molti sono gli aspetti in comune con la nostra Costituzione ma per quella spagnola il diritto alla salute, ha per l'appunto, un articolo appositamente dedicato, l'art. 40, stante il risalto che la Nazione spagnola dà ai *derechos de los trabajadores*, al godimento di un ambiente di lavoro che sia salubre così come sicuro.

Il luogo di lavoro è così saliente che viene segnalato all'art. 45 Cost. all'interno del quale vi è un *desarrollo* dell'idea di diritto collettivo a fruire di un ambiente conforme allo sviluppo della persona, del dovere di conservarlo e delle conseguenti sanzioni penali ed amministrative alla stregua del danno ambientale causato.²¹²

Pertanto, il risultato è che a differenza della nostra Carta costituzionale, quella spagnola attribuisce un autonomo significato al diritto alla salute dei lavoratori che quindi non vengono qualificati come cittadini.²¹³

Se, dunque, la Costituzione spagnola, affida notevole rilevanza al diritto alla salute ed all'ambiente di lavoro, non

²¹² Cfr., sul punto, la nota sentenza del 9 dicembre 1994, serie A n. 303- C, della Corte europea dei diritti dell'uomo sul caso Lopez Ostra contro Spagna, dirime la questione rispetto all'ipotesi di correlazione tra danni alla persona ed alterazione dell'ambiente, in violazione dell'art. 8 della Convenzione;

Cfr. COLACINO N., la tutela dell'ambiente nel sistema della Convenzione europea dei diritti dell'uomo: alcuni elementi di giurisprudenza, in dir. E gest. Amb., n. 2/2001, p. 7 e ss.

²¹³ Cfr. ORTEGA ALVAREZ L., lecciones de derecho del medio ambiente, Valladolid, 1998, p. 35 e ss.

Cfr. LO FARO A., Spagna, vol.I, licenziamenti individuali, salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, rappresentanze dei lavoratori in azienda, a cura di B., D'Antona A., Sciarra S., ed. scientifiche italiane, Napoli, 1995, p. 269.

poteva non citare, come del resto fa la Cost. italiana, il *derecho laboral*.

Sicchè all'art. 7 si trova il diritto al sindacato; all'art. 28 il diritto di sciopero; all'art. 35 il diritto – dovere di lavorare, la libera scelta della professione e la retribuzione che deve essere sufficiente; all'art. 37 il diritto alla contrattazione collettiva; all'art. 38 la libertà d'impresa alla stregua dell'art. 41 della nostra Carta; infine all'art. 42 il diritto alla salvaguardia dei valori economici e sociali dei lavoratori.²¹⁴

13.1 Excursus normativo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in Spagna prima della Ley de Prevención de Riesgos Laborales n. 31 del 1995.

Numerose sono state le modifiche in Spagna in tema de *seguridad en el trabajo*, e tutte hanno comunque rispettato il medesimo “disegno” dall'inizio sino all'epoca odierna.

L'idea di *Prevención de riesgos laborales*, infatti, pur essendo oggi il risultato di molteplici significati assunti nel tempo, ha sempre trovato la sua fonte nel diritto alla salute ed alla sicurezza sul lavoro tanto da interpretarsi come “l'insieme delle regole volte a prevenire i rischi legati al

²¹⁴ Cfr. PALOMEQUE LOPEZ M., el derecho constitucional del trabajadores a la seguridad en el trabajo, in Act. Lab., 1992, n. 2, p. 3 e ss.
Cfr BOYER M., El sistema economico en la futura constitución española, Madrid, 1978.

lavoro, direttamente ed immediatamente, a conoscere le condizioni disagiate di lavoro ed a eliminarle”.²¹⁵

Il quadro normativo relativo a tale materia in Spagna risulta coincidere con l’ingresso della Nazione stessa nella Comunità europea: la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* n. 8 del 7 aprile 1988 (*LISOS*), le leggi di adeguamento alle Convenzioni OIT del 1986²¹⁶.

In ogni caso anche prima del periodo suesposto si rinvenivano interventi sulla sicurezza come in appresso, in effetti, si espone.

- *Ordenanza General de Seguridad e Higiene (OSHT)* del 1971;
- *Ley General de Seguridad Social* del 1974 come modificata dal *Real Decreto n. 1 del 20 giugno 1994*: ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 93 il datore di lavoro era tenuto ad adeguare la persona al lavoro in considerazione delle sue caratteristiche professionali, dell’età e del sesso.

²¹⁵ Cfr. ALONSO GARCIA M., curso de derecho del trabajo, Barcelona, Ariel, 1981, p. 3 e ss.

²¹⁶ Cfr. GIMENEZ CHORNET V., los convenios de la OIT ratificados por España, in *Rev. Esp. Der. Trab.*, 1989, p. 565 e ss.

Cfr. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., la directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptacion del Ordenamiento español, in *rel. Lab.*, 1991, I, p. 1221 ess.

Cfr. CHAVEZ GONZALEZ M., proteccion de la salud y condiciones de trabajo. Orientaciones para una nueva normativa, in *rel. Lab.*, 1988, I, p. 1271 e ss.

Cfr. GARATE CASTRO J., Manifestaciones sustantivas de la tutela de la salud laboral, in *Act. Lab.* 1988, n.15.

Cfr. GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ F. J., La potestad sancionadora de la Administración en materia laboral y Real Decreto 2347/85, in *Rel. lab.*, 1986, I.

Cfr. GONZALEZ DE LA LENA, ALVAREZ F., el XI congreso nacional de medicina, higiene y seguridad del trabajo y el futuro de la normativa española sobre esta materia, in *rel. Lab.* 1988, I.

- *Estatuto de Los Trabajadores* del 1980, Ley n. 8 del 10 marzo 1980, come modificato con *Real Decreto* n. 1 del 24 marzo 1995: viene disciplinato il diritto collettivo dei lavoratori alla sicurezza a differenza della precedente impostazione la quale vedeva molteplici obbligazioni in capo all'imprenditore in forza dell'esistenza di un rapporto o vincolo contrattuale. Sicchè l'art. 4 dello Statuto stesso espone che “ nel rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto alla tutela della loro integrità fisica e ad una *adecuada pòlitica de seguridad e higiene*”.
- *Ley General de Sanidad* del 25 aprile 1986 n. 14 : dispone agli artt 18 e 19 la protezione, la promozione nonché il miglioramento della salute dei lavoratori, inserendo in questa partecipazione, anche le autorità sanitarie.²¹⁷
- *Còdigo Civil* del 1889 agli artt. 1101 e 1902 sulla *responsabilidad contractual y extracontractual*;
- *Còdigo Penal* del 1944 agli artt. 348 bis, lett. a, 427 e 499 bis. : l'art. 427 prevedeva l'applicabilità della sanzione penale a carico del datore di lavoro restando subordinata al verificarsi di un infortunio da parte del lavoratore.

L'art. 348 bis lett. a, invece, prevedeva l'esistenza di una responsabilità in capo alla parte datoriale anche nelle ipotesi in cui non sussistesse un pregiudizio fisico al

²¹⁷ Cfr. GARRIGUES GIMENEZ A., *la organizaciòn de la prevenciòn en la empresa*, Castellòn, 1997, p. 51 e ss.

lavoratore estendendo, di fatto, il raggio normativo anche al concetto di pericolo.²¹⁸

En respecto a la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* n. 8 del 7 aprile 1988 (*LISOS*), come innanzi anticipata, è stata odiernamente oggetto di riforma il 4 agosto del 2000 con il *Real Decreto Ley* n. 5 ed all'interno vi sono otto Titoli e cinquantaquattro articoli tutti riguardanti illeciti amministrativi, *infracciones*, entrambi con conseguenze pecuniarie.²¹⁹

13.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales n. 31 del 1995.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales n. 31 del 1995 recepisce la direttiva quadro europea 89/391/CEE sì da adempiere a tutti gli impegni internazionali, specificamente alla Convenzione n. 155 dell'OIT sull'organizzazione internazionale del lavoro, della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro.²²⁰

²¹⁸ Cfr. BAYLOS GRAU A., derecho penal del trabajo, ed. Trotta, 1990, p. 91 ess.

²¹⁹ Cfr. ESCUDERO R., el nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administracion en el orden social, in rel.lab, 1988, p. 325 e ss.

Cfr. GONZALEZ DE LA LENA, ALVAREZ F., el XI congreso nacional de medicina, higiene y seguridad del trabajo y el futuro de la normativa española sobre esta materia, in rel. Lab. 1988, I.

Cfr. ALONSO GARCIA M., curso de derecho del trabajo, Barcelona, Ariel, 1981.

²¹⁹ Cfr. GIMENEZ CHORNET V., los convenios de la OIT ratificados por España, in Rev. Esp. Der. Trab., 1989.

Cfr. VÁZQUEZ MATEO F., La Ley 8/1988 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social y su puesta en practica, in Rel. lab., I, 1989.

²²⁰ Cfr. FERNANDEZ MARCOS L., comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales , Madrid, 2001, p. 11 e ss.

Cfr. SALA FRANCO T., Derecho de la prevención de riesgos laborales, Valencia, Tirant lo Blanch, V ed., 2009.

Cfr. ALARCON CARACUEL M., El impacto de la ley 31/1995 sobre el contrato de trabajo, in la ley de prevención de riesgos laborales, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de derecho del trabajo, Carl, Malaga, 1997.

Cfr. IGARTUA MIRO T., Compendio de prevención de riesgos laborales, laborum, Murcia, 2000.

Cfr. ESCUDERO R., el nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administracion en el orden social, in rel.lab, 1988, p. 325 e ss.

Cfr. GONZALEZ DE LA LENA, ALVAREZ F., el XI congreso nacional de medicina, higiene y seguridad del trabajo y el futuro de la normativa española sobre esta materia, in rel. Lab. 1988, I.

Cfr. MATEOS BEATO A. Y GONZÁLEZ DE LENA F., El texto refundido de la LISOS. Orígenes, orientaciones y contenidos, in Rel. lab., 2001, n. 6; per maggiori dettagli si consulti il sito www.ugt.es/.

Cfr. SALCEDO BELTRÁN M., El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

Cfr. FERNÁNDEZ MARCOS L., Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales (salud laboral), Dykinson, Madrid, II ed., 2001.

Cfr. GONZALEZ ORTEGA S., La Directiva Marco en materia de seguridad, in IX Jornadas de Derecho de Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 1992.

Cfr. SALA FRANCO T., Derecho de la prevención de riesgos laborales, Valencia, Tirant lo Blanch, V ed., 2009.

Cfr. MONEREO PÉREZ J. L. Y MOLINA NAVARRETE C., Artículo 1, in AA.VV., (Dir., Monereo Pérez J. L., Molina Navarrete C. y Nieves Moreno M.), Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios, Granada, Comares, 2004, p. 1 e ss.

Si veda GONZÁLEZ ORTEGA S. Y APARICIO TOVAR J., Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Trotta, Madrid, 1996, p. 57 e ss.

Cfr. IGLESIAS CABERO M., BOTANA LÓPEZ J., FERNÁNDEZ MARCOS L., SAGARDOY DE SIMÓN I. Y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J. J., Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Civitas, Madrid, 1997, p. 58 e ss.

Cfr. IGARTUA MIRÓ M. T., Sistema de prevención de riesgos laborales, Editorial Tecnos, Madrid, 2008, p. 62 e ss. Rapporti di lavoro disciplinati dall'art. 2, 1° comma ET e dal RD n. 424 del 1° agosto 1985.

Cfr. MONEREO PÉREZ J. L. Y MOLINA NAVARRETE C., ARTÍCULO 3, in AA.VV., (Dir., Monereo Pérez J. L., Molina Navarrete C. y Nieves Moreno M.), Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios, Granada, Comares, 2004, p. 47 e ss.

Si veda GONZÁLEZ ORTEGA S., La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas, in Tem. lab., 2003, n. 72, p. 15 e ss.

Cfr. PÉREZ CAMPOS A. I., Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos, in Rev. Min. Trab. asun. soc., 2004, n. 24, p. 65 e ss.

Cfr. APARICIO TOVAR J. Y GONZÁLEZ ORTEGA S., La Ley de prevención de riesgos laborales, in Rel. lab., n. 3, 1996, p. 145 e ss.

Cfr. BERNAL HERRER J., Formación general de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, Tecnos, 1996, p. 35 e ss.

Si veda MARTÍN HERNÁNDEZ M. L., El deber del empresario de prevenir todos aquellos riesgos laborales que puedan llegar a producir algún tipo de daño psicológico sobre la salud de sus trabajadores, in Aran. soc., 2005, n. 16, p. 4 e ss.

Cfr. MORENO MÁRQUEZ A. M., Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2002, pp. 134-137.

Il merito di questa nuova elaborazione è quello di aver unificato la previgente normativa, divenuta obsoleta rispetto agli sviluppi tecnologici e sociali nell'ambiente di lavoro in Spagna, come in Italia.

La ley de quo si compone di sette Titoli, cinquantaquattro articoli, disposizioni addizionali, transitorie e finali che pertanto rappresentano una netta differenza contenutistica rispetto al D.lgs. 81/08 che in Italia comprende ben 306 articoli e 52 allegati.

In attuazione della *Directiva 391/89/CEE* la Ley in esame propone una innovazione basata su di una più rigorosa disciplina della materia oggetto del presente lavoro: di fatto una impostazione legata più alla prevenzione considerandola come aspetto fondante l'ambiente lavorativo.

13.3 La prevención de riesgos y SPP o SPA en España en LPRL.

La prevenzione e la protezione dai rischi sul lavoro costituisce il fulcro, se si vuole, dei doveri imposti anche in Spagna in capo al datore di lavoro.

Cfr. MONTOYA MELGAR A., PIZÁ GRANADOS J. Y ALZAGA RUIZ I., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Editorial Centro de estudios Ramón Areces S. A., Madrid, 2004, p. 40 e ss.

Cfr. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ E., *Derechos y deberes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, in *Trib. soc.*, 1997, n. 73, p. 51 e ss.

A riguardo l'art. 14 c. 1 della Ley de Prevención de Riesgos Laborales n. 31 del 1995 (LPRL), afferma il dovere dell' *empleador*, di porre in essere la massima prevenzione possibile in azienda garantendo la sicurezza e la salute dei lavoratori “ *en todos los aspectos relacionados con el trabajo*”²²¹.

Sicchè da quanto desumibile, il suddetto dovere incombe su tutti i rischi ipotizzabili in ambito lavorativo.

Pertanto, sebbene da un lato la responsabilità preventiva ricada sull'imprenditore, dall'altro quest'ultimo, onde poter meglio svolgere la summenzionata attività di protezione e prevenzione, può avvalersi, al fine di svolgere detta funzione, della nomina (art. 30 LPRL) di uno o più lavoratori o fornire un *Servicio de Prevención Proprio (SPP)* o un ente specializzato esterno, *Servicio de Prevención Ajeno (SPA)*.

²²¹ Cfr. GONZALEZ DIAZ F.A., la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales, Madrid, ces, 2002, p. 15 e ss.

Cfr. MERCADER UGUINA J. R. Y DE LA PUEBLA PINILLA A., Nuevas fórmulas para la revitalización de la prevención de riesgos laborales, in Rel. lab., 2005, n. 18, p. 24 e ss.

Cfr. RODRIGO F. Y GARCÍA A. M., Los delegados de prevención en España: estado de situación, Madrid, ISTAS (Fundación CCOO), 2005, p. 7 e ss.

Cfr. AGUT GARCÍA C., Comités de Empresa y Delegados de Personal, in AA.VV., Base de conocimiento jurídico, 2007, in www.iustel.com/

Cfr. SEMPERE NAVARRO A. V., Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, Pamplona, Aranzadi Editorial, 2003, p. 155 e ss.

Cfr. GIL PLANA J., La seguridad y salud en el trabajo: reforma de su marco jurídico, in Rev. Min. Trab. asun. soc., 2004, n. 53.

Solo in extrema ratio la parte datoriale può assumersi personalmente la responsabilità della organizzazione della prevenzione e protezione sul lavoro.

Dunque “*la designación de trabajadores encargados de la prevención y la asunción personal por el empresario de las funciones técnico- preventivas son dos formas de organizar los recursos preventivos.*”²²²

L’art. 30 c. 1 della LPRL sceglie appositamente la designazione dei lavoratori come RSPP e nel farlo prevede tale opportunità come *modalidad básica de la prevención en la empresa* posto che il ricorso all’ulteriore ausilio di altre figure (SPP o SPA che pure sono qualificabili come RSPP in Italia) risulta essere più difficoltoso.

Ad ogni buon conto la scelta del SPP o SPA avviene allorquando la designazione de *los trabajadores* non è sufficiente.

Come in Italia vi è differenza tra la modalità della designazione e quella della nomina giacchè la prima si concreta in una mera scelta del lavoratore o del servizio di prevenzione da parte del datore di lavoro, la seconda consta di una formalizzazione della scelta medesima.

²²² Cfr. GONZALEZ BIEDMA, *los servicios de prevención de riesgos laborales*, Sevilla, 1997, p. 14 e ss.

Cfr. RODRIGO F. Y GARCÍA A. M., *Los delegados de prevención en España: estado de situación*, Madrid, ISTAS (Fundación CCOO), 2005, p. 7 e ss.

Cfr. AGUT GARCÍA C., *Comités de Empresa y Delegados de Personal*, in AA.VV., *Base de conocimiento jurídico*, 2007, in www.iustel.com/

Cfr. SEMPERE NAVARRO A. V., *Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social*, Pamplona, Aranzadi Editorial, 2003, p. 155 e ss.

Aspetto interessante della normativa spagnola in materia è che una volta designato il lavoratore non può opporre alcun rifiuto salvo due casi particolari ovvero sia la nomina sia avvenuta da persona incompetente e designazione in violazione delle condizioni imposte dai regolamenti.

Solo in questi ultimi due casi è concepibile per il lavoratore l'opzione del rifiuto senza sanzione disciplinare ex art. 54 c.2 ET.

I servizi di prevenzione, quali SPP e SPA, vengono disciplinati, di rimando, nella LPRL e nella RSP rispettivamente agli artt. 31 e 14.

I SPP sono figure interne all'azienda che dispongono di proprio materiale onde poter addivenire alla migliore realizzazione del sistema di prevenzione e protezione sul lavoro.

Per converso, l'art. 30 c.1 LPRL fornisce la facoltà per l'imprenditore di optare per un servizio di prevenzione esterno o SPA il quale si configura come ente indipendente che all'estesa stregua del SPP utilizza propri materiali al fine di attivare il sistema di prevenzione aziendale.²²³

²²³ Cfr. GARRIGUES GIMENEZ A., la organización de la acción preventiva en las pequeñas y medianas empresas y la 31/1995, 1996, p. 137.

Cfr. BERNAL HERRER J., Formación general de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, Tecnos, 1996, p. 35 e ss.

Si veda MARTÍN HERNÁNDEZ M. L., El deber del empresario de prevenir todos aquellos riesgos laborales que puedan llegar a producir algún tipo de daño psicológico sobre la salud de sus trabajadores, in Aran. soc., 2005, n. 16, p. 4 e ss.

Cfr. MORENO MÁRQUEZ A. M., Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2002, pp. 134-137.

Cfr. MONTOYA MELGAR A., PIZÁ GRANADOS J. Y ALZAGA RUIZ I., Curso de seguridad y salud en el trabajo, Editorial Centro de estudios Ramón Areces S. A., Madrid, 2004, p. 40 e ss.

Cfr. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ E., Derechos y deberes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, in Trib. soc., 1997, n. 73, p. 51 e ss.

All'uopo è prevista un'apposita procedura per la richiesta di un SPA.

La domanda viene attivata con la presentazione della stessa all'*Autoridad laboral* la quale ne trasmette copia All'*Autoridad sanitaria* che decide entro tre mesi. In ogni caso a seguito di controlli e verifiche presso il luogo di lavoro la stessa *Autoridad sanitaria* può decidere se interrompere il servizio autorizzato o chiedere al datore di lavoro di colmare le eventuali carenze mostrate dal servizio in questione.

Tale integrazione viene anche e soprattutto notificata all'imprenditore stante la sua sussistente responsabilità in materia di prevenzione.

Per quanto concerne, invece, la responsabilità del servizio di prevenzione se ne argomenterà di seguito.

14. El plan de prevención o DVR en España.

L'attività di prevenzione e protezione dai rischi sul luogo di lavoro si articola in tre diversi momenti fondamentali:

- *Il Plan de prevención de riesgos laborales*
- *L'evaluación de los riesgos*
- *La planificación de la actividad preventiva.*

Ebbene, non v'è chi non veda che il piano di prevenzione, ex art. 16, sia dunque il reale strumento che

possa rendere effettiva la prevenzione e la protezione stesse.

La valutazione dei rischi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16 consta nell'identificazione di tutti gli elementi considerabili e considerati pericolosi, i lavoratori maggiormente esposti, nell'analisi qualitativa e quantitativa delle cause del rischio, nell'attività volta ad esaminare l'entità del rischio, nell'individuazione delle misure di prevenzione atte ad evitare infortuni sul luogo di lavoro.

La valutazione in oggetto si compone necessariamente di due diverse fasi per la sua realizzazione:

- La valutazione iniziale per cui ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 RSP il dl deve considerare le condizioni di lavoro esistenti, le caratteristiche dei luoghi di lavoro, la natura degli agenti fisici, chimici, le procedure per la loro utilizzazione, l'organizzazione del lavoro, le posizioni dei lavoratori.²²⁴
- La valutazione specifica la quale ripercorre le scelte del datore di lavoro sull'introduzione di nuove attrezzature tecnologiche in ambito lavorativo, risultati ed ispezioni sui macchinari stessi sulla loro funzionalità e rischio infortunio²²⁵.

²²⁴ Cfr. STSJ DE CATALUÑA, social chambre, sentenza 30 ottobre 2006, n. 7369, RU 2007/168.

Cfr. DURAN LOPEZ F., la prevención de los riesgos del Trabajo en el Estado de las Comunidades Autónomas, in rev. Alc., 2005, n. 2, p. 86 e ss.

²²⁵ Cfr. DURAN LOPEZ F., la prevención de los riesgos del Trabajo en el Estado de las Comunidades Autónomas, in rev. Alc., 2005, n. 2, p. 86 e ss.

Cfr. GARRIGUES GIMÉNEZ A. Y NUÑEZ-CORTES CONTRERAS P., Comentario a la disposición adicional duodécima. Modificaciones a la Ley de Prevención de

15. La responsabilidad de los tècnicos de prevenciòn en la seguridad del trabajo.

Se la legge non si preoccupasse di determinare la responsabilità, nelle diverse materie, ed il modo per rivendicarla e/o soddisfarla, molto probabilmente la legge stessa non interesserebbe.

Pertanto è necessario, per quanto d'interesse, determinare quale sia la struttura della responsabilità *de los tecnicos de prevenciòn*.

L'ambito di responsabilità del tecnico deve essere esaminato sotto tre diversi livelli in cui tale responsabilità può verificarsi: la prima, amministrativa: cioè, quella che si riferisce alla possibilità di incorrere in infrazioni che sono sanzionate in modo più leggero dei reati, di solito attraverso l'imposizione di una sanzione economica.

La seconda, penale, consistente nell'imputazione di un reato elencato nel codice penale spagnolo.

La terza, civile, che si concentra sulla riparazione economica del danno causato.

Riesgos Laborales, in AA.VV., Comentarios a la Ley de Igualdad, Valencia, CISS, 2007, p. 14 e ss

Cfr. CRUZ VILLALÓN J., Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas, in Rel. lab., 2006, n. 10, tomo I, p. 12 e ss.

Cfr. BONARDI O., Federalismo e diritto del lavoro: spunti di riflessione tratti dall'esperienza spagnola, in Riv. giur. lav, prev. soc., 2002, I.

Cfr. MERINO SEGOVIA A., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 3 e ss; si veda, inoltre, Pedrajas Mreno A. y López Riva I., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en la construcción, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

E' d'obbligo citare, all'uopo, innanzitutto l'art. 5 della direttiva quadro europea 89/391/Cee che sancisce la responsabilità della parte datoriale in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.²²⁶

Sicchè recepisce all'uopo la direttiva suddetta l'art. 42 LPRL in cui si esplica la responsabilità datoriale basata sulla mera inosservanza delle obbligazioni sulla sicurezza e prevenzione.

Inoltre, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, all'art. 14 afferma che gli " obblighi dei lavoratori, l'attribuzione di funzioni in materia di protezione e prevenzione a lavoratori o ai servizi di impresa ed il ricorso ad entità specializzate per lo sviluppo di attività di prevenzione, completano le azioni dell'imprenditore, senza per questo esimerlo dal compimento dei suoi doveri e da responsabilità che risultano così intrasferibili, con indipendenza delle azioni

²²⁶ Cfr. PEREZ ALENCART A., *el dercho comunitario europeo de la seguridad y la salud en el trabajo*, Madrid, Tecnos, 1993, p. 137 e ss.

Cfr. DURAN LOPEZ F., *la prevención de los riesgos del Trabajo en el Estado de las Comunidades Autonomàs*, in *rev. Alc.*, 2005, n. 2, p. 86 e ss.

Cfr. GARRIGUES GIMÉNEZ A. Y NUÑEZ-CORTES CONTRERAS P., *Comentario a la disposición adicional duodécima. Modificaciones a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, in *AA.VV.*, *Comentarios a la Ley de Igualdad*, Valencia, CISS, 2007, p. 14 e ss

Cfr. CRUZ VILLALÓN J., *Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas*, in *Rel. lab.*, 2006, n. 10, tomo I, p. 12 e ss.

Cfr. BONARDI O., *Federalismo e diritto del lavoro: spunti di riflessione tratti dall'esperienza spagnola*, in *Riv. giur. lav, prev. soc.*, 2002, I.

Cfr. MERINO SEGOVIA A., *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 3 e ss; si veda, inoltre, Pedrajas Mreno A. y López Riva I., *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en la construcción*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

di risarcimento che l'*empleador* può esercitare contro i lavoratori o terzi inadempienti.”²²⁷

Già dall'impostazione sopra significata si può, dunque, certamente notare come sia il datore che il lavoratore rispondano in tema di sicurezza.

Ma ciò che ci interessa in ordine all'argomento affrontato nel presente lavoro, è ovviamente la responsabilità, ad esempio, del lavoratore in veste di responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

In merito l'art. 14 LPRL, rubricato “*Responsabilidad y sanciones*” sancisce che il mancato rispetto, per l'appunto, sia da parte del datore di lavoro che da parte dei servizi di prevenzione e protezione dei loro obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, possono comportare una responsabilità di natura amministrativa.

Come innanzi anticipato sommariamente, alla responsabilità amministrativa si somma quella di natura penale e civile salvo, ovviamente, il rispetto del principio del *ne bis in idem* delineato dall'art. 25 Costituzione spagnola.

La responsabilità civile, a dispetto di quella penale ed amministrativa, legate dalla violazione di doveri prevenzionistici, risarcisce il danno patrimoniale o non

²²⁷ Cfr. MONTOYA MELGAR A., panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo, in rev. Min. Trib. Asun. Son., 2004, n.53 , p. 44 Cfr. MERINO SEGOVIA A., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 3 e ss; si veda, inoltre, Pedrajas Mreno A. y López Riva I., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en la construcción, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

patrimoniale causato al lavoratore o alla sua famiglia ed è distinta anche dalla responsabilità *De Seguridad Social* che, al contrario, ha come fine ultimo quello di coprire le *situaciones de necesidad social*²²⁸.

Come già sopra esposto, oltre alla parte datoriale rispondono per i danni derivanti da infortuni occorsi nel luogo di lavoro tutti coloro i quali abbiano assunto degli obblighi di natura contrattuale derivante da rapporto lavorativo in essere e che non abbiano agito utilizzando l'ordinaria diligenza ovvero che non abbiano assunto specifiche precauzioni provocando con omissioni o atti danni alla salute dei lavoratori, e ciò in forza dell'art. 5 *Directiva Marco* e 30 *LPRL*.

Il lavoratore, quale responsabile del servizio di protezione e prevenzione, nominato dal datore di lavoro, concorre alla responsabilità civile solo in caso di c.d. "*imprudencia temeraria*" ex art. 15,4° c.

In altre parole il datore di lavoro, è responsabile per "*actos propios*" y tambien por "*actos de terceros*", salvo il diritto di regresso su questi ultimi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1904 *codigo civil* y 14, 4° c. *LPRL*.

²²⁸ Cfr. RODRIGUEZ RAMOS M.J., sistema de seguridad social, Madrid, tecnos, IX ed., 2007, p. 61 e ss.

Cfr. CASCAJERO SANCHEZ M. A., responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas de obras y servicios, in Estudios Financieros, rev. Trab. Seg. Soc., 1999, n. 200, p. 259 e ss.

Cfr. REBOLLEDO VARELA A. L. , responsabilidad contractual versus responsabilidad extracontractual en el accidente de trabajo, in soc. mes a mes, 2006, n. 116, p. 14 e ss.

Per quanto riguarda i servizi di prevenzione e protezione essi sono responsabili per i danni causati a seguito dello svolgimento delle loro attività.

Tuttavia, nell'ambito della sicurezza sul lavoro, come avviene anche in Italia, è difficile affermare che la responsabilità sia in capo solo al datore di lavoro o anche in capo al lavoratore o al SPP.

All'uopo la normativa spagnola prevede due diversi modelli di responsabilità: una basata sulla “*responsabilidad compartida*”, ovverosia la responsabilità solidale, e l'altra basata sulla “*responsabilidad diferenciada*” tra parte datoriale e responsabile del servizio di prevenzione e protezione.²²⁹

In merito la giurisprudenza spagnola tende a confermare una responsabilità comune tra le due figure, non necessariamente di carattere personale, allorquando sia di difficile interpretazione il dato probatorio.²³⁰

Nello specifico è disciplinata la *pluralidad empresarial* dall'art. 41 e dalla Ley n. 22 del 6 luglio 1994 riguardante la responsabilità civile per danni causati da produttori, fornitori ed importatori dei mezzi e degli strumenti di

²²⁹ Cfr. HERRERO GARCIA M., *responsabilidad civil de los servicios de prevención*, in *Act lab.*, 2004, n.3 p. 127 e ss.

²³⁰ Cfr. STS (Civil), sentenza 25 maggio 1999, in *Rec.* 3304/1996;

Cfr. CASCAJERO SANCHEZ M. A., *responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas de obras y servicios*, in *Estudios Financieros*, rev. *Trab. Seg. Soc.*, 1999, n. 200, p. 259 e ss.

Cfr. REBOLLEDO VARELA A. L. , *responsabilidad contractual versus responsabilidad extracontractual en el accidente de trabajo*, in *soc. mes a mes*, 2006, n. 116, p. 14 e ss.

Cfr. RODRIGUEZ RAMOS M.J., *sistema de seguridad social*, Madrid, *tecnos*, IX ed., 2007, p. 61 e ss.

sicurezza sul lavoro: qui si ha riguardo alla natura extracontrattuale della responsabilità stante l'altalenante interpretazione dottrinarie e giurisprudenziale sul punto in Spagna.

E' prevista altresì un'assicurazione privata (RD n. 6 del 29 ottobre 2004) da stipulare da parte del datore di lavoro in via facoltativa ed autonoma, a copertura dei danni derivanti dall'ambiente lavorativo, differente rispetto all'assicurazione obbligatoria, che alla stessa stregua dell'Italia, tutela i lavoratori.²³¹

Entrando nell'alveo della responsabilità penale, se è vero, come è vero, che come in Italia anche in Spagna essa è in capo al datore di lavoro a livello generale per tutte le attività di prevenzione, per i Servizi di Prevenzione e di Protezione essa è "specificata" posto che gli obblighi sono più settoriali non escludendo, lo si ribadisce, quella della parte datoriale intesa come culpa in vigilando.²³²

16. La Ley n. 54 del 2003 riformante la LPRL del 1995.

²³¹ Cfr. VICENTE DOMINGO E., tratado de la responsabilidad civil, Navarra, Aranzadi, 2008, I, p. 504 e ss.

²³² Cfr. SAP DE TERRAGONA (SALA LL), sentenza 15 giugno 2007, ARP/2007/593. Cfr. BLASCO LAHOZ J. F., La protección de la salud laboral de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, in Act. lab., 1999, n. 19.

Cfr. GONZÁLEZ ORTEGA S. Y CARRERO DOMÍNGUEZ C., La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, in Cuad. rel. lab., 1999.

Cfr. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE L., PÉREZ CAMPOS A. I. Y SAN MARTÍN MAZZUCONI C., La Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010, INSHT, Universidad Re Juan Carlos, 2010, in <http://www.insht.es>.

Si veda ALEGRE NUENO M., La función de la negociación colectiva en la Prevención de Riesgos Laborales, in Gest. práct. ries. lab., 2006.

La riforma attuata dalla Ley n. 54 del 2003 rispetto alla LPRL del 1995 nasce per rispondere all'elevato numero di infortuni occorsi in ambito lavorativo.

Tale legge si struttura in due Titoli: il primo include la modifica alla LPRL ed il secondo le modifiche alla LISOS.

La riforma è volta all'integrazione del concetto più ampio di prevenzione, che non deve essere considerato solo un mero obbligo giuridico ma come una cultura sulla *seguridad en el trabajo*.²³³

En respecto si richiede un *Plano por la prevención de riesgos* “contenente tutti gli strumenti essenziali alla gestione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori”, e ciò sulla scorta degli artt. 14 e 16.

Sicchè i nuovi artt. così come delineati interpretano il documento di valutazione dei rischi come il cuore dal quale far emergere qualsivoglia azione preventiva.²³⁴

Altresì viene prevista una maggiore pregnanza dei Servizi di prevenzione e protezione posto che essi debbono essere sempre in grado di offrire alla parte datoriale una congrua consulenza.

²³³ Cfr. PEREZ CAMPOS A., la seguridad y la salud en el trabajo: reforma de su marco jurídico, in rev. Min. trab.asun. soc., 2004, n. 53, p. 178 e ss.

²³⁴ Cfr. TOSCANI GIMENEZ, curso básico de prevención de riesgos laborales, Albacete, Bomarzo, 2007, p. 286 e ss;

Cfr. STSJ de Madrid, sentenza 27 ottobre 2003 n. 803, AS 2004/712.

Cfr. BLASCO LAHOZ J. F., La protección de la salud laboral de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, in Act. lab., 1999, n. 19.

Cfr. GONZÁLEZ ORTEGA S. Y CARRERO DOMÍNGUEZ C., La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, in Cuad. rel. lab., 1999.

Cfr. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE L., PÉREZ CAMPOS A. I. Y SAN MARTÍN MAZZUCONI C., La Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010, INSHT, Universidad Re Juan Carlos, 2010, in <http://www.insht.es>.

Secondo quanto stabilito dall'art. 23 bis, inoltre, il datore di lavoro può assegnare ad uno o più dipendenti dell'azienda che non fanno parte del SPP o del SPA la competenza all'organizzazione della prevenzione come modello ad hoc.

17. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social.

Avendo sempre a mente ciò che più alla scrivente in questa sede preme rappresentare, si è inteso, all'uopo, riportare quanto il *Gobierno de España*, e precisamente il *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social*²³⁵, pubblica sul proprio sito www.insht.es *en respecto* alla normativa esaminata.

Ogni punto del sito può essere cliccato dagli utenti onde addivenire ad una completa cognizione riguardo la Prevenzione, i Settori specifici cui la normativa nazionale si applica, i luoghi lavorativi, le attrezzature da lavoro singolarmente descritte²³⁶.

²³⁵ Sul punto si veda www.insht.es, ovverosia il Ministerio de Trabajo, Migraciones y seguridad social e cliccare su normativa.

²³⁶ Sul punto la l'articolo 6. del Real Decreto 773/1997, 30 de mayo dispone riguardo le attrezzature minime per la sicurezza sul lavoro e la salute dei lavoratori. Nello specifico: 1. per l'elezione dei dispositivi di protezione individuale, il datore di lavoro deve eseguire le seguenti azioni: a) Analizzare e valutare i rischi esistenti che non possono essere evitati o limitati a sufficienza con altri mezzi. Nell'allegato II del presente regio decreto esiste uno schema indicativo per effettuare l'inventario dei rischi; b) Definire le caratteristiche che i team di protezione individuale devono soddisfare per garantire la loro funzione, tenendo conto della natura e dell'ampiezza

Per meglio completare il quadro complessivo di riferimento il Ministerio De Trabajo spagnolo elenca anche quali sono i prodotti chimici considerati tali così come gli agenti ambientali, i diritti dei lavoratori²³⁷ comprendendo anche la maternità, i rischi ergonomici²³⁸, psicologici così come

dei rischi che devono proteggere, nonché i fattori di rischio aggiuntivi che possono costituire i singoli dispositivi di protezione o il suo uso. A tal fine, l'allegato IV contiene una serie di indicazioni non esaustive per la valutazione di una serie di apparecchiature ampiamente utilizzate; c) Confrontare le caratteristiche dei singoli dispositivi di protezione esistenti sul mercato con quelli definiti come indicato nel paragrafo precedente.

2. Quando si sceglie un team di protezione individuale in base ai risultati delle azioni sviluppate in base alle disposizioni della sezione precedente, il datore di lavoro deve verificare la conformità della squadra scelta alle condizioni e ai requisiti stabiliti nell'articolo 5 del presente regio decreto.

3. La determinazione delle caratteristiche dei singoli dispositivi di protezione di cui al presente articolo dovrebbe essere rivista in base alle modifiche che si verificano in una qualsiasi delle circostanze e condizioni che hanno portato alla loro elezione. A tale riguardo, devono essere presi in considerazione i cambiamenti significativi che l'evoluzione della tecnica determina nei rischi, nelle misure tecniche e organizzative, nei mezzi di protezione collettiva per il suo controllo e nelle prestazioni funzionali dei dispositivi di protezione individuale.

²³⁷ Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, "sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.": all'art. 5, rubricato "Obblighi relativi alla formazione e all'informazione" si espone che "1. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 18 della legge sulla prevenzione dei rischi professionali, il datore di lavoro adotta le misure appropriate affinché i rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori siano informati di tutte le misure che devono essere prese in l'uso della segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro.

2. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 19 della legge sulla prevenzione dei rischi professionali, il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori un'adeguata formazione, in particolare mediante istruzioni specifiche, in merito ai segnali di sicurezza e di salute. al lavoro. Questa formazione deve avere un impatto, fondamentalmente, sul significato dei segnali, in particolare i messaggi verbali e gestuali, e sui comportamenti generali o specifici che dovrebbero essere adottati sulla base di questi segnali."

All'art. 6. Del medesimo decreto, rubricato "Consultazione e partecipazione dei lavoratori" si espone che: "La consultazione e la partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sulle questioni di cui al presente regio decreto devono essere effettuate in conformità con le disposizioni della sezione 2 dell'articolo 18 della legge sulla prevenzione dei rischi professionali."

²³⁸ Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores: 1. Il presente regio decreto stabilisce le

del resto stabiliti dalla normativa quadro europea 89/391/CEE che di fatto è stata accolta.

prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative alla movimentazione manuale dei carichi che comportano rischi, in particolare dorsolombare, per i lavoratori. 2. Le disposizioni della legge 31/1995, dell'8 novembre, sulla prevenzione dei rischi sul lavoro, devono essere pienamente applicate all'intero ambito contemplato nella sezione precedente.

All'art. 3. Vengono sanciti gli "obblighi generali del datore di lavoro": 1. Il datore di lavoro deve adottare le misure tecniche o organizzative necessarie per evitare la movimentazione manuale dei carichi, in particolare utilizzando le attrezzature per la movimentazione meccanica degli stessi, automaticamente o controllate dal lavoratore; 2. Quando non è possibile evitare la necessità di movimentazione manuale dei carichi, il datore di lavoro deve adottare le misure organizzative appropriate, utilizzare i mezzi appropriati o fornire ai lavoratori tali mezzi per ridurre il rischio connesso a tale trattamento. A tal fine, valuta i rischi tenendo conto dei fattori indicati nell'allegato al presente regio decreto e dei loro possibili effetti combinati.

Por lo tanto, y al final de este trabajo, la escritora puede decir definitivamente que el tema de la prevención de riesgos laborales y la seguridad de los trabajadores son muy importantes y fundamentales en todos los países civilizados.

Esta materia debe convertirse necesariamente en una cultura.

Bibliografia

A cura di SERVIZIO AMBIENTE E PROGETTAZIONE PER LA SICUREZZA, istruzione operativa n. 6, scheda informativa sulla gestione di sversamenti di liquidi/ solidi di origine chimica, revisione 00, dicembre 2015.

AA.VV., le difficoltà nel lavoro di RSPP, in Puntosicuro, 10.01.2016.

AGUT GARCÍA C., Comités de Empresa y Delegados de Personal, in AA.VV., Base de conocimiento jurídico, 2007, in www.iustel.com/.

ALARCON CARACUEL M., El impacto de la ley 31/1995 sobre el contrato de trabajo, in la ley de prevención de riesgos laborales, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de derecho del trabajo, Carl, Malaga, 1997.

ALEGRE NUENO M., La función de la negociación colectiva en la Prevención de Riesgos Laborales, in Gest. práct. ries. lab., 2006.

ALGOSTINO A., I possibili confini del dovere alla salute, in Giur. cost., 1996.

ALONSO GARCÍA M., curso de derecho del trabajo, Barcelona, Ariel, 1981.

ALPA G., Il diritto soggettivo all'ambiente salubre: "nuovo" diritto o espediente tecnico, in Amb. dir., 1999.

ALZAGA VILLAAMIL O., La Constitución española de 1978, Madrid, 1978.

ANGELINI, PASCUCCI, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori domestici. Nuovi spunti di riflessione dopo il d.lgs. 81/2008.

ANNA VILLANI, ADALBERTO BIASOTTI, la valutazione del rischio criminoso, epc editore, maggio 2017.

APARICIO TOVAR J. Y GONZÁLEZ ORTEGA S., La Ley de prevención de riesgos laborales, in Rel. lab., n. 3, 1996.

APARICIO TOVAR J., las obligaciones del empresario de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, in rev. Esp. Der. Trab., n. 49.

ARRIGO, La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario, in RUSCIANO, NATULLO (a cura di), Ambiente e sicurezza del lavoro, VIII, Torino, 2007.

ASSANTI C., considerazioni sui principi generali in tema di misure di sicurezza, in *scurita*, 1965.

ATE- associazione tecnologi per l'edilizia, strutture resistenti al fuoco, metodi di calcolo, tecnologie e procedure per una concreta sicurezza strutturale all'antincendio, editore epc.

AVIO A., I diritti inviolabili nel rapporto di lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2001.

BALSAMO M., servizio di prevenzione e protezione: a chi affidarne l'organizzazione, in DPL, IPSOA, 47-48 2016.

BATTISTONI F., nuova formazione RSPP e tecniche didattiche, in ISL, IPSOA, 11, 2016.

BAYLOS GRAU A., derecho penal del trabajo, ed. Trotta, 1990.

BERNAL HERRER J., Formación general de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, Tecnos, 1996.

BIAGI M., L'ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria, in lav. e dir., n. 2, 1992.

BLASCO LAHOZ J. F., La protección de la salud laboral de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, in Act. lab., 1999.

BOBBIO N., Giusnaturalismo e positivismo giuridico, Milano, Comunità, 1965.

BONARDI O., Federalismo e diritto del lavoro: spunti di riflessione tratti dall'esperienza spagnola, in Riv. giur. lav, prev. soc., 2002, I.

BORZAGA, nozione di lavoratore, libertà di circolazione e diritto di soggiorno in ambito comunitario, in rivista italiana del diritto del lavoro, 2004.

BOYER M., El sistema economico en la futura constitución española, Madrid, 1978.

BUSNELLI F. e BRECCIA U., in Il diritto alla salute, Il Mulino, Bologna, 1978.

C. SMURAGLIA, diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro(situazioni soggettive emergenti e nuove tecniche di tutela), in Riv. Giur. Lav. 2000.

C. SMURAGLIA, la sicurezza del lavoro e la sua sicurezza penale, III ed., Milano, 1974.

CARAVITA B., La disciplina costituzionale della salute, in Dir. soc., 1984.

CARINCI F. e PIZZOFRERATO A., Diritto del lavoro dell'Unione europea, in commentario Diritto del lavoro, vol. IX, UTET Giuridica, 2009.

CARUSO, l'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro, in Montuschi (a cura di), ambiente, salute e sicurezza, Torino, 1997.

CASALE G., Tutela dell'ambiente e lavoro nel diritto internazionale, Il progetto, 1991.

CASCAJERO SANCHEZ M. A., responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas de obras y servicios, in Estudios Financieros, rev. Trab. Seg. Soc., 1999, n. 200.

CATANOSO C.G., il nuovo accordo Stato regioni sulla formazione di RSPP e aspp, in Puntosicuro, 29.07.2016.

CAVADI GIOVANNI, psicologia della sicurezza, Milano, Raffaello Cortina ed., 2007.

CEANO M., Il nuovo testo Unico della sicurezza sul lavoro, commento organico al d.lgs. 81/2008 aggiornato alle disposizioni del decreto correttivo (D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106), edizioni giuridiche, simone, 2009.

CECCHETTI M., Principi costituzionali per la tutela dell'ambiente, Giuffrè editore, Milano, 2001.

CHAVEZ GONZALEZ M., proteccìon de la salud y condiciones de trabajo. Orientaciones para una nueva normativa, in rel. Lab., 1988, I.

CHERUBINI M. C., in voce Diritto alla salute, in Dig., IV edizione, disc. priv., sez. civ., VI, UTET Giuridica, Torino, 1990.

CHIEFFI L., Il diritto alla salute alle soglie del terzo millennio, Giappichelli editore, Torino, 2003.

CINZIA FRASCHERI, ALBERTO ANDREANI, ANTONIO LEONARDI, DONATO LOMBARDI, Rspp e aspp, crediti e regole di formazione, guida pratica all'interpretazione delle nuove regole per tutte le figure della sicurezza, con tabelle comparative e testi integrali allegati, epco editore.

CIRIOLI A., Il nuovo sistema Istituzionale, in Longoni M. (a cura di), Italia oggi. Guida giuridico- normativa, serie speciale, n. 11, 2008.

COCCIA A., Morti bianche il nostro contributo alla conoscenza del fenomeno: l'audizione dell'UNPISI al Senato, in Salute e Prevenzione, rivista di vigilanza igienico- sanitaria, n. 24, 2008.

COCCONI M., Il diritto alla tutela della salute, Cedam, Padova, 1998.

COLACINO N., la tutela dell'ambiente nel sistema della Convenzione europea dei diritti dell'uomo: alcuni elementi di giurisprudenza, in dir. E gest. Amb., n. 2/2001.

CORRADO, dispositivi speciali per gli addetti ai videoterminali, in guida al diritto, 8, 2003 .

CORRIAS , sicurezza e obblighi del lavoratore, Torino, 2008.

COSIO, la Corte di giustizia CEE sul lavoro ai videoterminali, in il diritto del lavoro, 1997.

COTTA S., Giustificazione e obbligatorietà delle norme, Giuffrè editore, Milano, 1981.

CRUZ VILLALÓN J., Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas, in Rel. lab., 2006, n. 10, tomo I.

D'ARRIGO C. M., voce Salute (diritto alla), in Enc. dir., vol.(Agg.),Milano,2001.

D'ARRIVO A . LUCIBELLO P.M., i soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori, Giuffrè editore, 2010.

D'ARRIVO A . LUCIBELLO P.M., i soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori, Giuffrè editore, 2010.

D'ORSI FULVIO, GUERRIERIO GIACOMO, PIETRANTONIO EVA, La valutazione del rischio chimico. Strumenti e software per una corretta gestione e valutazione del rischio, epc editore, 2009.

DE CRISTOFARO M.L., la salute del lavoratore nella normativa internazionale e comunitaria, in relazioni industriali, 1988.

DE NICOLA A. M., L'attività di vigilanza, in Longoni M. (a cura di), Italia oggi. Guida giuridico- normativa, serie speciale, n. 11, 2008.

DEPOLO MARCO, psicologia delle organizzazioni, Bologna, il Mulino, 2007.

DI CRISTOFARO LONGO GIOIA, il sorpasso, dal mito del rischio alla cultura della sicurezza, Milano, ed. Angelo Guerini e ass., 2002.

DUBINI R., responsabilità datoriale e ruolo del RSPP, in Puntosicuro, 19.07.2016.

DUBINI, il lavoro ai videoterminali, in igiene e sicurezza sul lavoro, 1998.

DURAN LOPEZ F., la prevención de los riesgos del Trabajo en el Estado de las Comunidades Autonomàs , in rev. Alc., 2005, n. 2.

EMILIANI, il dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso alla luce della normativa comunitaria, in argomenti di diritto del lavoro, 2009.

EMILIANO CIOFFARELLI, DVR. Guida pratica alla redazione del documento di valutazione dei rischi. Con CD-ROM, 2009, Edizioni Pitagora Bologna.

ESCUDERO R., el nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administracion en el orden social, in rel.lab, 1988.

F D'ORSI, M. DI GIORGO, abc della sicurezza ad uso del datore di lavoro e del rspp, epc editore.

F. BIANCHI D'URSO, profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro, Jovene, Napoli, 1980.

F.BACCHINI, malattie professionali da costruttività organizzata e mobbing strategico: il TAR boccia l'Inail, in ISL, 2005.

FABOZZI R., La tutela della salute nel rapporto di lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2002.

FAGIOLI A., La sicurezza negli ambienti di lavoro, in Sicurezza Sanitaria, n. 91, 2007.

FANTINI L., la formazione del RSPP e aspp tra regole complicate e reale efficacia, in punto sicuro, 27.11.2014.

FERNÁNDEZ MARCOS L., Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales (salud laboral), Dykinson, Madrid, II ed., 2001.

FOGLIA, il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la giurisprudenza, in Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 1992.

FOGLIA, le direttive in materia di sicurezza sul lavoro, in Tizzano, (a cura di), il diritto privato dell'Unione europea, II ed., tomo II, Torino, 2006.

FRACCHIA F., Sulla configurazione giuridica unitaria dell'ambiente: art. 2 Cost. e doveri di solidarietà ambientale, in Dir. econ., n. 2, 2002.

FRANCESCO ARISTODEMO in La tutela della salute negli ambienti di lavoro, a cura di LOY G., F. Angeli editore, 1988.

FRANCESCO BASENGHI, LUIGI ENRICO GOLZIO, ALBERTO ZINI, La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda, Ipsoa editore.

FRANCESCO STOLFA, diritto della sicurezza nel lavoro, appunti per una ricostruzione critica e sistematica, 2001.

FRANCIS LEFEBVRE, La sicurezza sul lavoro, edizioni memento pratico, gennaio 2018.

FUMAGALLI L., salute e sicurezza sul lavoro: la trasformazione dei diritti sociali alla luce delle innovazioni del diritto comunitario, in Dir. Com. sc. Internaz., n. 2, 1996.

FUMAGALLI, salute e sicurezza sul lavoro: la trasformazione dei diritti statali alla luce delle innovazioni del diritto comunitario, in Diritto comunitario e degli ambienti internazionali, 1996.

G. CAROZZI, Il servizio di prevenzione e protezione dei rischi. Le figure del rspp e dell'aspp: compiti, responsabilità e mansioni, Il sole 24 ore, Milano, 2008.

G. NATULLO, la tutela dell'ambiente di lavoro, Torino, 1995.

G. ZANGARI, Rappresentanze dei lavoratori e tutela della salute, in Dir. Lav. 1973, I.

G.G. BALANDI, individuale e collettivo nella salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto, in Lav. dir., 1990.

GALANTINO L., Diritto Comunitario del lavoro, VII ed., Giappichelli editore, Torino, 2008.

GARATE CASTRO J., Manifestaciones sustantivas de la tutela de la salud laboral, in Act. Lab. 1988.

GARCIA DE ENTERRIA E., la costitucìon como norma jurídica, in Rev. Esp. Der. Const., 1982.Cfr. SMEND R., Costituzione e diritto costituzionale, trad. it. Milano, 1988.

GARRIGUES GIMÉNEZ A. Y NUÑEZ-CORTES CONTRERAS P., Comentario a la disposición adicional duodécima. Modificaciones a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, in AA.VV., Comentarios a la Ley de Igualdad, Valencia, CISS, 2007.

GARRIGUES GIMENEZ A., la organizaciòn de la acciòn preventiva en las pequeñas y medianas empresas y la 31/1995, 1996.

GARRIGUES GIMENEZ A., la organizaciòn de la prevenciòn en la empresa, Castellòn, 1997.

GHERA E., Diritto del Lavoro, Cacucci, Bari, 2009.

GIANCARLO RESTIVO, occupational safety in Germania, in Puntosicuro, 2014.

GIANNI LOY (a cura di), la tutela della salute nei luoghi di lavoro, commento ragionato con glossario del d.lgs. 626/94, 1996.

GIANNINI M. S., Primi rilievi sulle nozioni di gestione dell'ambiente e del territorio, in Riv. trim. dir. pubbl., 1975.
GIL PLANA J., La seguridad y salud en el trabajo: reforma de su marco jurídico, in Rev. Min. Trab. asun. soc., 2004.

GIMENEZ CHORNET V., los convenios de la OIT ratificados por España, in Rev. Esp. Der. Trab., 1989. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., la directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptacion del Ordenamiento español, in rel. Lab., 1991.

GIMENEZ CHORNET V., los convenios de la OIT ratificados por España, in Rev. Esp. Der. Trab., 1989.

GONZALEZ BIEDMA, los servicios de prevención de riesgos laborales, Sevilla, 1997.

GONZALEZ DE LA LENA, ALVAREZ F., el XI congreso nacional de medicina, higiene y seguridad del trabajo y el futuro de la normativa española sobre esta materia, in rel. Lab. 1988, I.

GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ F. J., La potestad sancionadora de la Administración en materia laboral y Real Decreto 2347/85, in Rel. lab., 1986, I.

GONZALEZ DIAZ F.A., la obligaciòn empresarial de prevenciòn de riesgos laborales, Madrid, ces, 2002.

GONZÁLEZ ORTEGA S. Y APARICIO TOVAR J., Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Trotta, Madrid, 1996.

GONZÁLEZ ORTEGA S. Y CARRERO DOMÍNGUEZ C., La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, in Cuad. rel. lab., 1999.

GONZÁLEZ ORTEGA S., La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas, in Tem. lab., 2003, n. 72.

GONZALEZ ORTEGA S., La Directiva Marco en materia de seguridad, in IX Jornadas de Derecho de Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 1992.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ E., Derechos y deberes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, in Trib. soc., 1997.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ E., Derechos y deberes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, in Trib. soc., 1997.

GRAFFILL, DVR. Redazione del documento di valutazione dei rischi. Con Contenuto digitale per download e accesso on line, 2011.

GRASSANI G., cultura e sicurezza sul lavoro, Milano, delfino ed., 2006.

GUARDAVILLA A., L'apparato sanzionatorio nel nuovo testo unico, in Longoni M., (a cura di), Italia oggi. Guida giuridico- normativa, serie speciale, n. 11, 2008.

GUARDAVILLA A., l'autonomia del RSPP nello svolgimento della sua funzione, in Puntosicuro, 13.04.2017.

GUARINIELLO R., (a cura di), rassegna della Cassazione penale- DVR insufficiente in caso di mero divieto e posizione di garanzia del RSPP, in ISL, IPSOA, 3, 2016.

GUARRIELLO, l'Europa sociale dopo Maastricht, in lavoro e diritto, 1992.

HERRERO GARCIA M., responsabilidad civil de los servicios de prevención, in Act lab., 2004, n.3.

IGARTUA MIRÓ M. T., Sistema de prevención de riesgos laborales, Editorial Tecnos, Madrid, 2008.

IGARTUA MIRO T., Compendio de prevención de riesgos laborales, laborum, Murcia, 2000.

IGLESIAS CABERO M., BOTANA LÓPEZ J., FERNÁNDEZ MARCOS L., SAGARDOY DE SIMÓN I. Y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J. J., Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Civitas, Madrid, 1997.

IPSOA, note operative per la sicurezza del lavoro, 1997.

L.VOGEL, una lettura critica della strategia europea 2007-2012 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in 2087, Quaderni, n. 1/2008.

LANOTTE, la tutela del lavoro al videoterminale tra norme di diritto interno e disciplina comunitaria, in Il lavoro nella giurisprudenza, 1997.

LO FARO A., Spagna, vol.I, licenziamenti individuali, salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, rappresentanze dei lavoratori in azienda, a cura di B., D'Antona A., Sciarra S.d. scientifiche italiane, Napoli, 1995.

LORENZO FANTINI, ANGELO GIULIANI, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi, Giuffrè editore.

LUCA TIRABOSCHI, MAURIZIO ORTOLANI, STEFANO FIORI, Sicurezza antincendio, manuale informativo relizzato per la gestione delle emergenze derivanti da incendio nei luoghi di lavoro, editore dei.

LUGATO M., Il diritto alla salute come diritto umano fondamentale: recenti sviluppi nella prassi degli Stati, in Compagnoni F. e D'Agostino F. (a cura di), Il confronto interculturale: dibattiti bioetici e pratiche giuridiche, edizioni San Paolo, Milano, 2004.

LUIGI PELLICCIA, il nuovo testo unico di sicurezza sul lavoro. Cosa cambia dopo il D.lgs. 81/08 , Maggioli ed., maggio 2008.

LUNARDON, subordinazione e diritto del lavoro in Europa, in Europa e diritto, 1998.

LUPTON DEBORAH, il rischio- percezione, simboli, culture, Bologna, il Mulino ed. 2003.

M. GRANDI- G.PERA (a cura di), commentario breve alle leggi sul lavoro, Padova 2009.

M. LAI, la sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva, Giappichelli, Torino, 2002.

MAGNAVITA NICOLA, applicazione dei modelli organizzativi originali per la prevenzione dei rischi, collana di studi e ricerche, Roma, Istituto di medicina e ricerche.

MAGNO, la tutela del lavoro nel diritto comunitario, Padova, 2000.

MARCO LAI, diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, 2010.

MARCO LAI, diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, Giappichelli editore, 2010.

MARIO GALLO, Guida alla valutazione dei rischi, edizioni tecniche nuove, novembre 2015.

MARTÍN HERNÁNDEZ M. L., El deber del empresario de prevenir todos aquellos riesgos laborales que puedan llegar a producir algún tipo de daño psicológico sobre la salud de sus trabajadores, in Aran. soc., 2005, n. 16.

MARTINEZ CUADRADO M., constitución española y Constitución europea, in cuenta y razon n. 128, 2005.

MASSIMO CAROLI, ANITA CAROLI, rspp secondo il d.lgs. 81/2008, dei editore.

MASSIMO CAROLI, ANITA CAROLI, Rspp, i nuovi requisiti, 2007, editore dei.

MATEOS BEATO A. Y GONZÁLEZ DE LENA F., El texto refundido de la LISOS. Orígenes, orientaciones y contenidos, in Rel. lab., 2001, n. 6; per maggiori dettagli si consulti il sito www.ugt.es/.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE L., PÉREZ CAMPOS A. I. Y SAN MARTÍN MAZZUCONI C., La Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010, INSHT, Universidad Re Juan Carlos, 2010, in <http://www.insht.es>.

MENDUTO T., formazione RSPP: è in arrivo la revisione degli accordi? In Puntosicuro, 14.06.2016.

MERCADER UGUINA J. R. Y DE LA PUEBLA PINILLA A., Nuevas fórmulas para la revitalización de la prevención de riesgos laborales, in Rel. lab., 2005.

MERINO SEGOVIA A., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 3 e ss; si veda, inoltre, Pedrajas Mreno A. y López Riva I., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre,

reguladora de la subcontratación en la construcción, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

MERINO SEGOVIA A., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 3 e ss; si veda, inoltre, Pedrajas Mreno A. y López Riva I., Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en la construcción, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

MICHELE VIGNE, GIANLUCA VIGNE, Prevenzione incendi, aggiornamento per la regola tecnica delle strutture sanitarie, editore dei.

MONEREO PÉREZ J. L. Y MOLINA NAVARRETE C., Artículo 1, in AA.VV., (Dir., Monereo Pérez J. L., Molina Navarrete C. y Nieves Moreno M.), Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios, Granada, Comares, 2004.

MONTOYA MELGAR A., panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo, in rev. Min. Trib. Asun. Son., 2004, n.53 .

MONTOYA MELGAR A., PIZÁ GRANADOS J. Y ALZAGA RUIZ I., Curso de seguridad y salud en el trabajo, Editorial Centro de estudios Ramón Areces S. A., Madrid, 2004.

MONTUSCHI L., Commento all'art. 32, in Commentario della Costituzione, a cura di Branca G., Zanichelli editore, Bologna, 1975.

MONTUSCHI L., La Costituzione e i lavori, in Riv. It. Dir. Lav., 2009.

MORANA D., La salute nella Costituzione italiana, Giuffrè editore, Milano, 2002.

MORENO MÁRQUEZ A. M., Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2002.

NUNIN, la prevenzione dello stress da lavoro correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro, Trieste, 2012.

NUNIN, tutela dei lavoratori addetti ai videoterminali: la normativa italiana e i rilievi della Corte di Giustizia, in il lavoro nella giurisprudenza, 2003.

ORTEGA ALVAREZ L., lecciones de derecho del medio ambiente, Valladolid, 1998.

P. DE SANTIS, Normativa infortunistica: luci ed ombre, in A. Perulli, V. Brino (a cura di), Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore, p.106. 27 D.lgs. 9 aprile 2008.

P. SOPRANI, l'obbligo del ricorso alla migliore tecnologia disponibile, in *Ambiente e sicurezza*, 2005.

PALOMEQUE LOPEZ M., el derecho constitucional del trabajadores a la seguridad en el trabajo, in *Act. Lab.*, 1992.

PAOLA BELLOCCHI (a cura di), la sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act.

PASCUCCI P., Il d.lgs. 81/2008: due anni dopo. I sistemi del diritto della sicurezza sul lavoro, in Pascucci P. (a cura di), atti dell'incontro di studio si Urbino, 14 e 15 maggio 2010.

PERA (a cura di), commentario breve alle leggi sul lavoro, Padova, 2009.

PEREZ ALENCART A., el dercho comunitario europeo de la seguridad y la salud en el trabajo, Madrid, Tecnos, 1993.

PÉREZ CAMPOS A. I., Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos, in *Rev. Min. Trab. asun. soc.*, 2004, n. 24.

PEREZ CAMPOS A., la seguridad y la salud ene le trabajo: reforma de su marco juridico, in *rev. Min. trab.asun. soc.*, 2004, n. 53.

PERINI M., come gestire la sicurezza in azienda: l'esperienza di in RSPP, in rivista ambiente lavoro, 48, 2017.

PERLINGERI P., Il diritto alla salute come diritto della personalità, in Rass. dir. civ., 1982.

PIAZZA S., Profili attuali del diritto alla salute nel diritto comunitario, europeo ed internazionale, in studi Zancan: politiche e servizi alle persone, n. 2, 2003.

PICCININO, la sicurezza ed igiene del lavoro ai videoterminali dopo la sentenza della Corte di giustizia europea del 12 dicembre 1996, in massimario di giurisprudenza del lavoro, 1997.

PIEGAI DANIELA, comunicare il rischio, strategie strumenti II ed. Roma, EPC libri, 2006.

PIER ROBERTO PAIS, la nuova normativa di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ed. EPC LIBRI, maggio 2009.

PIERLUIGI SOPRANI, PIERLUIGI RAUSEI, MARIA ROSA GHEIDO, ALFREDO CASOTTI, ANGELO SICA, diritto e pratica del lavoro, il nuovo testo unico sulla sicurezza d.lgs. 81/2008, ipsoa.

PIERPAOLO MASCIOCCHI, Valutazione dei rischi e nuove procedure standardizzate. - Maggioli Editore.

POCAR F. e VIARENGO L., diritto del lavoro della comunità europea, V edizione, Cedam, Padova, 2009.

PORRECA G., sulla nomina di un RSPP privo di requisiti professionali richiesti, in Puntosicuro, 20.10.2014.

PRODDEDA M., responsabilità del RSPP in caso di omessa informazione da parte del datore di lavoro, in Ambiente e sicurezza sul lavoro, EPC, 5, 2016.

PROTO PISANI A., voce Lavoro, in N.sso dig.it, UTET giuridica, Torino, 1983.

PULITANO' D., Introduzione alla parte speciale del diritto penale, Giappichelli, 2010.

PURICELLI PINEL A., Los fueros Constitucìon como norma y Tribunal Constitucìonal, S.L. Civitas ediciònes, 2006.

R. GUARINIELLO, obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale, in Riv. Giur. Lav., 2001.

R.ZUCCHETTI- D. ZUCCHETTI, guida alla nuova sicurezza sul lavoro, manuale del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi per l'organizzazione della sicurezza, 5 ed., 1998 .

RADOGNA R., La sicurezza come sistema, Dipartimento di Prevenzione ASL Bari, 2009.

REBOLLEDO VARELA A. L. , responsabilidad contractual versus responsabilidad extracontractual en el accidente de trabajo, in soc. mes a mes, 2006, n. 116.

RENI R., il ruolo apicale del RSPP, considerazioni sulla collaborazione di questa importante figura in azienda, in ambiente e sicurezza sul lavoro, EPC, 2, 2017.

ROCCELLA, TREU, Diritto del lavoro della Comunità Europea, 5 Ed., Padova, 2009.

ROCCHINA STAIANO, Diritto comparato, in ambiente e sicurezza sul lavoro 2015.

ROCCHINA STAIANO, mobbing responsabilità e tutele processuali, II ed, 2016.

RODRIGO F. Y GARCÍA A. M., Los delegados de prevención en España: estado de situación, Madrid, ISTAS (Fundación CCOO), 2005.

RODRIGO F. Y GARCÍA A. M., Los delegados de prevención en España: estado de situación, Madrid, ISTAS (Fundación CCOO), 2005.

RODRIGUEZ RAMOS M.J., sistema de seguridad social, Madrid, tecnos, IX ed., 2007.Cfr. CASCAJERO SANCHEZ M. A., responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas de obras y servicios, in Estudios Financieros, rev. Trab. Seg. Soc., 1999, n. 200.

RODRIGUEZ RAMOS M.J., sistema de seguridad social, Madrid, tecnos, IX ed., 2007.

ROSSI L. S., Carta dei diritti fondamentali e Costituzione dell'Unione europea, Giuffrè editore, Milano, 2002.

ROTELLA A., il ruolo del RSPP, responsabilità e tutele assicurative, in ambiente e sicurezza sul lavoro, EPC, 12, 2015.

ROTELLA, Sicurezza sul lavoro 2018. Manuale normo-tecnico. Con Contenuto digitale per download e accesso on line, ipsoa editore.

ROVETTA SERGIO, manuale per l'applicazione del d.lgs. 626/94, Roma, Epc libri, 2005.; ROVETTA SERGIO, manuale per l'applicazione del d.lgs. 81/08, Roma, Epc libri, 2008.

RUSSI D., rspp: aggiornarsi e formarsi sulle competenze di genere, in Punto sicuro, 03.04.2015.

S. MARGIOTTA, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in G. Santoro Passarelli (a cura di), Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale.

SALA FRANCO T., Derecho de la prevención de riesgos laborales, Valencia, Tirant lo Blanch, V ed., 2009.

SALCEDO BELTRÁN M., El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

SALERNO A., la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Cedam, Padova, 1982.

SALERNO, diritto comunitario della sicurezza del lavoro, Padova, 1990.

SALVADORI LUCIA, RUMIATI RINO, nuovi rischi vecchie paure, il Mulino, Bologna, 2005.

SAP DE TERRAGONA (SALA LL), sentenza 15 giugno 2007, ARP/2007/593.

SCHMITT C., dottrina della Costituzione, Giuffrè ed., Milano, 1984.

SEMPERE NAVARRO A. V., Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, Pamplona, Aranzadi Editorial, 2003.

SERRANO M. L., Sul carattere fondamentale dei diritti sociali, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, INT-70/2009.

SERVIDIO S., rspp: mancanza dei requisiti di idoneità, in DPL, ipsoa, 27, 2014.

SILVIA VESCUSA, ANTONIO PARPORA, GIACOMO GUERRIERO, Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, aspetti giuridici, tecnici e psicologici secondo il D.lgs. 81/2008 e la più recente normativa alla luce della giurisprudenza.

SMURAGLIA C., Il lavoro nella Costituzione, in Riv. Giur. Lav., 2007.

SOPRANI, lavoratori autonomi,: prospettive di sicurezza sul lavoro, in diritto e pratica del lavoro, 2002.

SPAGNUOLO VIGORITA L., responsabilità dell’imprenditore, in nuovo trattato di diritto del lavoro II, Padova, 1971.

STEFANO MASSERA, la redazione del documento di valutazione dei rischi, epc editore, giugno 2012.

STSJ DE CATALUÑA, social chambre, sentenza 30 ottobre 2006, n. 7369, RU 2007/168.

T. TREU, Statuto dei lavoratori e organizzazione del lavoro, in Riv. Trim. dir. Proc. Civ., 1972.

TALARICO G., Il testo unico di salute e sicurezza sul lavoro, epc editore, 19 ottobre 2018.

TATONI D., Le principali novità introdotte dal decreto legislativo 106/2009 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria di Pesari/Urbino, 2009.

TOSCANI GIMENEZ, curso bàsico de prevenciòn de riesgos laborales, Albacete, Bomarzo, 2007.

TRAPANESE, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in Il lavoro subordinato, a cura di SCIARRA e CARUSO, Trattato di Diritto privato dell'Unione Europea, vol. V, Torino, 2009.

V.LAI, diritto della salute e della sicurezza sul lavoro, Torino, 2010.

VÁZQUEZ MATEO F., La Ley 8/1988 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social y su puesta en practica, in Rel. lab., I, 1989.

VEDOVATO VITTORIO, la valutazione dei rischi quale strumento di programmazione, Treviso Lavoro sicuro JCE, marzo 2006.

VICENTE DOMINGO E., tratado de la responsabilidad civil, Navarra, Aranzadi, 2008, l.

VITTORIO VEDOVATO, ruolo del Rspp: l'evoluzione tra Cassazione e formazione, in ambiente e sicurezza n.9/2008.

ZATTI P., Il diritto a scegliere la propria salute, in Nuova giur. civ. comm., II, 2000, In Giur. cost., 1986, I, fasc. 8. 13.

ZOPPOLI, PASCUCCI, NATULLO, Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori, Ipsoa, 2010).