



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 09/18

1) Chi è il datore di lavoro nelle "organizzazioni complesse".

Il tema merita un approfondimento, in quanto trattasi di un soggetto che spesso si considera (erroneamente) di facile individuazione ma che nella pratica, nell'ambito appunto di organizzazioni complesse, non è sempre di così semplice e intuitiva identificazione.

L'individuazione del datore di lavoro in tali organizzazioni richiede infatti da un lato una accurata analisi e valutazione della situazione esistente e dall'altro una verifica rigorosa della sussistenza dei requisiti previsti dalla legge nonché un'applicazione attenta dei principi giurisprudenziali.

Criteri generali di individuazione del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse

Partendo dai criteri generali che presiedono all'individuazione di tale figura, occorre anzitutto ricordare che la giurisprudenza identifica il "datore di lavoro originario" con il Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la Suprema Corte chiarisce che "secondo il consolidato orientamento di questa Corte, nel caso di imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione.

Infatti il Presidente del consiglio di amministrazione di una società di capitali non può, da solo, essere considerato rappresentante della società appartenendo la rappresentanza all'intero consiglio di amministrazione, salvo delega conferita ad un singolo consigliere, amministratore delegato, in virtù della quale l'obbligo di adottare le misure antinfortunistiche e di vigilare sulla loro osservanza si trasferisce dal consiglio di amministrazione al delegato, rimanendo in capo al consiglio di amministrazione residui doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega." (Cassazione Penale, Sez. IV, 20 maggio 2013 n.21628.)

In Cassazione Penale, Sez. IV, 9 dicembre 2013 n.49402, la Corte ricorda che "in tema di sicurezza e di igiene del lavoro, nelle società di capitali il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa, ovvero nel presidente del consiglio di amministrazione, o amministratore delegato o componente del consiglio di amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni" (Sez.3, Sentenza n.12370 del 09/03/2005 Rv.231076), con la conseguenza che "gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione" (Sez.4, Sentenza n.6280 del 11/12/2007 Rv.238958)."

Pertanto "ne discende la possibilità della coesistenza, all'interno della medesima impresa, di più figure aventi tutte la qualifica di datore di lavoro, cui incombe l'onere di valutare i rischi per la sicurezza, di individuare le necessarie misure di prevenzione e di controllare l'esatto adempimento degli obblighi di sicurezza."

Secondo Cassazione Penale, Sez.IV, 4 novembre 2010 n.38991 (caso Montefibre di Verbania), "anche di fronte alla presenza di una eventuale delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, tale situazione può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo in caso di mancato esercizio della delega."

Il criterio per l'individuazione delle responsabilità dei membri del C.d.A. in presenza di delega di gestione è il seguente: "in sostanza, in presenza di strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono il frutto di occasionali disfunzioni; quando invece sono determinati da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione. Diversamente opinando, si violerebbe il principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia, il quale prevede che pur sempre a carico del delegante permangono obblighi di vigilanza e di intervento sostitutivo".

Pertanto "in definitiva, anche in presenza di una delega di funzioni ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa ed organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attengono direttamente alla sfera di responsabilità del datore di lavoro."

Tutto ciò ricordato, laddove poi, nelle organizzazioni complesse, sussistano di fatto - e vengano rigorosamente verificate (e non date per scontate semplicemente in virtù delle grandi dimensioni aziendali) - determinate condizioni (consistenti principalmente da un lato nella reale autonomia dell'unità produttiva secondo quanto previsto dalla corrispondente definizione di cui all'art.2 D.Lgs.81/08 e quanto chiarito dalla giurisprudenza e dall'altro nei poteri decisionali e di spesa realmente "datoriali" in capo a colui che dirige tale unità; si veda su questo Cass. Pen., Sez. Un., 18 settembre 2014 n.38343 sul caso Thyssenkrupp), è possibile che sia rintracciabile anche un datore di lavoro nell'ambito dell'unità produttiva. La Suprema Corte (Cassazione Penale, Sez. IV, 3 febbraio 2011 n.4106) opera in tal caso la seguente distinzione: "il dato normativo consente di distinguere un datore di lavoro in senso giuslavoristico da uno o più datori di lavoro (sussistendo distinte unità produttive) in senso prevenzionale."

E' "evidente che la responsabilità del soggetto preposto alla direzione dell'unità produttiva è condizionata alla congruità dei suoi poteri decisionali e di spesa rispetto alle concrete esigenze prevenzionali...".

Il collegamento con l'art.299: l'applicazione del criterio dell'esercizio di fatto di poteri direttivi nell'individuazione del datore di lavoro

Tutto questo deve essere poi collegato all'art.299 T.U.(D.Lgs 81/08) di cui sopra.

Una sentenza di fine agosto (Cassazione Penale, Sez.III, 31 agosto 2018 n.39324) richiama ancora un volta "la giurisprudenza di questa Corte", la quale "ha costantemente affermato che, in tema di infortuni sul lavoro, ai sensi dell'art.299, d.lgs.n.81 del 2008, la posizione di garanzia [anche di datore di lavoro, n.d.r.] grava anche su colui che, non essendone formalmente investito, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro e ad altri garanti ivi indicati, sicché l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale".

Su questo delicato punto, Cassazione Penale, Sez.VII, 1° agosto 2016 n.33799 precisa poi: "è vero [...] che, secondo un risalente e consolidato insegnamento giurisprudenziale, peraltro oggi codificato dall'art.299, d.lgs. n.81 del 2008, la individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale) (Sez.U, n.9874 del 01/07/1992, Giuliani, Rv.191185), ma è altrettanto vero che l'art.299, cit., attribuisce tale responsabilità in via concorrente (e non esclusiva) a chi, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro, non escludendo in alcun modo quella di quest'ultimo (il datore di lavoro cioè)."

Infatti - prosegue la Corte - "la responsabilità dell'amministratore della società, in ragione della posizione di garanzia assegnatagli dall'ordinamento, non viene meno per il fatto che il ruolo rivestito sia meramente apparente (così, Sez. 4, n. 49732 del 11/11/2014, Canigiani, Rv. 261181).

Una diversa interpretazione della norma "non solo tradisce il suo chiaro tenore letterale, reso evidente dall'uso del termine "altresì", ma frustra anche la "ratio" sottesa all'onere per il datore di lavoro che intenda validamente trasferire ad altri le proprie responsabilità, di delegare le proprie funzioni nei modi e termini previsti dall'art. 16, d.lgs. n. 81 del 2008."

Tornando alla recente Cassazione Penale, Sez.III, 31 agosto 2018 n.39324, la sentenza prosegue: la "Corte ha sostenuto che, ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo (Sez. 4, n. 22606 del 4/4/2017, Minguzzi, Rv. 269972. Si veda anche Sez. 4., n. 52536 del 9/11/2017, Cibin, Rv. 271536)."

Questo orientamento ci riporta alle parole delle Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza sul caso Thyssenkrupp (Cass. Pen., Sez. Un., 18 settembre 2014 n. 38343), che hanno chiarito a suo tempo che "nell'individuazione del garante, soprattutto nelle istituzioni complesse, occorre partire dalla identificazione del rischio [...], del settore, in orizzontale, e del livello, in verticale, in cui si colloca il soggetto che era deputato al governo del rischio stesso, in relazione al ruolo che questi rivestiva."

Il datore di lavoro nella pubblica amministrazione

Una sentenza di pochi mesi fa (Cassazione Penale, Sez.III, 5 luglio 2018 n.30170) ha ricostruito con molta chiarezza gli orientamenti giurisprudenziali sull'individuazione del datore di lavoro nella pubblica amministrazione (anche con particolare attenzione agli enti locali).

La Corte fa anzitutto una premessa normativa fondamentale e spesso trascurata nell'analisi dell'art.2 c.1 lett.b) secondo periodo (definizione di datore di lavoro pubblico), precisando che "occorre ricordare che il principio di distinzione tra ruolo politico e ruolo amministrativo nell'ambito dell'ente locale è espressamente affermata dall'art. 107 d.lgs.267 del 2000, perché tale disposizione attribuisce "ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti" e stabilisce che questi "si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo" (comma 1)."

Venendo poi, nello specifico, all'individuazione del datore di lavoro pubblico secondo la normativa di salute e sicurezza, la Cassazione ricorda "che, a norma dell'art.2, lett. b), d.lgs.n.81 del 2008 [...], nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs.30 marzo 2001, n.165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo".

Questa infatti l'attuale definizione normativa di datore di lavoro in ambito pubblico.

La Corte commenta nel seguente modo tale definizione: "in tale disposizione sono confluite le soluzioni adottate da parte della giurisprudenza nella vigenza della precedente normativa, laddove si era specificata la necessità di un atto espresso di individuazione del dirigente o del funzionario quale datore di lavoro, altrimenti rimanendo quella posizione in capo al vertice politico dell'Ente pubblico. Si era, in altre parole, riconosciuto carattere costitutivo all'atto dell'organo di vertice dell'Ente che attribuisse ad altri la qualità di datore di lavoro, data la natura originaria della posizione datoriale del dirigente, individuato in quanto tale dalla legge."

Dunque "corollario di tali affermazioni di principio, oggi recepite dal testo normativo, è che l'individuazione del dirigente (o del funzionario) cui attribuire la qualifica di datore di lavoro è demandata alla pubblica amministrazione, la quale vi provvede con l'attribuzione della qualità e il conferimento dei relativi poteri di autonomia gestionale, non potendo tale qualifica essere attribuita implicitamente ad un dirigente o funzionario solo perché preposti ad articolazioni della pubblica amministrazione che hanno competenze nel settore specifico."

In conclusione, "sono gli organi di direzione politica che devono procedere all'individuazione, tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici, non essendo per tale ragione possibile una scelta non espressa e non accompagnata dal conferimento di poteri di gestione alla persona fisica; di conseguenza, in mancanza di tale individuazione permane in capo a suddetti organi l'indicata qualità, anche ai fini dell'eventuale responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica (Sez.4, n.35295 del 23/04/2013 - dep. 21/08/2013, R.C., Bendotti e altro, Rv. 256398)."

Con particolare riferimento, poi, al "sindaco di un Comune", in applicazione dei principi su esposti, egli "va esente da responsabilità in materia antinfortunistica, in base all'art.2, comma 1, lett.b), d.lgs.9 aprile 2008 n.81, solo se procede all'individuazione dei soggetti cui attribuire in sua vece la qualifica di datore di lavoro (Sez.3, n. 15206 del 22/03/2012 - dep. 20/04/2012, Passiu, Rv. 252383); viceversa, l'organo di direzione politica che non abbia espressamente attribuito la qualifica di datore di lavoro al dirigente del settore competente, conserva lui stesso la qualifica (Sez.2, n. 32358, del 17/01/2017 - dep. 05/07/2017, non massimata; Sez.4, n.30214 del 12/04/2013 - dep.12/07/2013, R.C. e Orciani, Rv.255896)."

Articolo tratto da punto sicuro a cura dell'avv. Anna Guardavilla Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

2) Gli obblighi per la gestione delle emergenze nel condominio

La **comunione** è una particolare forma di proprietà nella quale ci sono due o più proprietari di uno stesso bene senza parti comuni, invece **se** oltre a parti di proprietà esclusiva di due o più proprietari, vi sono anche delle parti di proprietà comune, si riconosce come **condominio**.

E riguardo ai condomini:

1. "la presenza dell'amministratore di condominio non è obbligo sanzionato";
2. "il custode di condominio non è mai obbligatorio";
3. "se il proprietario è uno solo, non esiste condominio né comunione";
4. "grattacieli, centri commerciali, multiproprietà, villaggi... se hanno parti comuni sono normalissimi condomini e ne seguono le regole".

Partendo da questi presupposti, chi gestisce l'emergenza in condominio? Quali sono i compiti dell'amministratore? Il portiere è l'addetto antincendio? Quali leggi sono applicabili per "gestire" le emergenze?

A ricordare alcuni aspetti relativi all'ambito condominiale e, specialmente, a fornire risposte e informazioni sulla sicurezza e la gestione delle emergenze, è un intervento al convegno Prevenzione in condominio e nella proprietà immobiliare che si è tenuto il 15 novembre 2017 a Milano presso il "Centro per la Cultura della Prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita".

La gestione delle emergenze e il condominio.

Si fa riferimento all'intervento "Gestione delle emergenze in condominio. Datori di lavoro, amministratore, proprietari: chi deve fare cosa", a cura dell'Ing. Cristoforo Moretti (Centro Studi ANACI Lombardia) che ricorda come "fuori dai luoghi di lavoro non sono vigenti le leggi che regolano la sicurezza nei luoghi di lavoro quindi non si può parlare di gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro". E "i non-luoghi-di-lavoro sono detti ambienti di vita".

Negli ambienti di vita "in caso di emergenza ognuno pensa per sé". In particolare, continua la relazione, "se qualcuno scappando si fa male e ricorre al giudice, questi valuterà se tutti hanno rispettato i propri obblighi giuridici, relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro per i datori di lavoro, alle altre leggi (codici, testi antincendio, impiantistici, norme tecniche, regolamenti ove applicabili ecc.) per tutti gli altri".

Infatti fuori dai luoghi di lavoro valgono i codici civile e penale, le leggi di prevenzione incendi, impiantistiche, le norme tecniche sulle costruzioni, i regolamenti edilizi, ...

Invece negli ambienti lavorativi "si può parlare di gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro", con riferimento a quanto contenuto nel D.Lgs. 81/2008.

La relazione riporta alcune indicazioni tratte dal vigente D.Lgs. 81/2008, ad esempio riguardo agli obblighi del datore di lavoro e del dirigente.

Si ricorda che datore di lavoro e dirigenti devono "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". E riguardo alla prevenzione incendi fino all'adozione dei decreti indicati nell'articolo 46 "continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998".

Si applica il DM 10 marzo 1998 in condominio?

Se per ora è ancora vigente il decreto ministeriale 10 marzo 1998, che cosa succede nel condominio? Si applica il d.m. 10 marzo 1998?

Il relatore indica chiaramente che "se il condominio non ha dipendenti, il decreto ovviamente non si applica al condominio perché non esiste datore di lavoro".

In particolare, l'immobile, "in assenza di dipendenti condominiali, può essere contemporaneamente:

- luogo di lavoro per eventuali condòmini/inquilini datori di lavoro;
- luogo di lavoro per appaltatori o lavoratori autonomi;
- ambiente di vita per tutti gli altri, amministratore compreso".

E il DM 10 marzo 1998 e la gestione delle emergenze "restano in capo ai datori di lavoro eventualmente presenti: condòmini o inquilini titolari di attività lavorative ubicate nell'immobile condominiale, ma anche imprese in appalto".

Cosa succede se, invece, esistono dipendenti condominiali (custode, portiere, o altro)?

L'intervento ricorda alcune parti del D.Lgs. 81/2008, ad esempio il contenuto del comma 9 dell'articolo 3 (che si riporta di seguito):

Articolo 3 - Campo di applicazione (...)

c)9. ..Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III.

(...)

E poiché il DM 10 marzo 98 "non è citato al comma 9 dell'art.3, ergo continua a non applicarsi ai dipendenti di proprietari di fabbricati e ai condomini".

In definitiva il DM 10 marzo 1998 "non si applica ai condomini con (o senza) dipendenti, pertanto ai sensi di legge:

- non è richiesta la nomina di addetti antincendio;
- non è richiesta la formazione di addetti antincendio;
- non è richiesto alcun piano di emergenza".

L'amministratore condominiale ha un solo compito dal DM 10 marzo 1998 con riferimento al contenuto dell'Allegato VII: "quando nello stesso edificio esistono più datori di lavoro l'amministratore condominiale promuove la collaborazione tra di essi per la realizzazione delle esercitazioni antincendio".

La relazione riporta poi varie ulteriori conferme all'assunto che per i dipendenti di condominio il D.Lgs. 81/2008 non richieda nomina di addetti antincendio, con riferimento a vari documenti.

Ad esempio:

- articolo 36, comma 3 del DLgs. 81/2008;
- Interpello n. 13/201;
- Parere del Ministero dell'Interno/Dipartimento dei Vigili del Fuoco del 17 novembre 2003.

L'intervento continua indicando poi che, per quanto detto sopra, vale una unica eccezione.

Se, infatti, "il CCNL applicato al dipendente fosse diverso da quello dei proprietari di fabbricati, l'art.3 comma 9 del d.lgs. 81/08 non sarebbe più applicabile e l'amministratore sarebbe datore di lavoro 'classico', e quindi soggetto in pieno al d.m. 10 marzo 1998".

Rimandiamo alla relazione, che vi invitiamo a leggere integralmente e che riporta altre indicazioni e aspetti normativi, e segnaliamo che la relazione si conclude sottolineando un aspetto importante per l'amministratore di condominio.

Si indica che "quanto detto non esime l'amministratore di condominio (o il proprietario immobiliare) - in assenza di obblighi di gestione delle emergenze - dall'intervenire per risolvere situazioni che possono costituire insidia: i luoghi di lavoro o di vita devono comunque essere sicuri". E naturalmente "non è vietato installare planimetrie di emergenza sui pianerottoli, cartelli di segnalazione delle vie di fuga, luci di emergenza. Semplicemente, se non è richiesto dalla normativa di prevenzione incendi, non è obbligo per il condominio e quindi la spesa per accogliere la richiesta di un datore di lavoro deve essere consapevolmente approvata dall'assemblea".

Fonte: www.puntosicuro.it. Vedi allegato 1

Approfondimenti



Prevenzione cadute dall'alto in edilizia, nuova legge nelle Marche.

Semplificata l'applicazione della normativa per le coperture edili.

Pubblicata sul Burm n. 67 del 2 agosto la legge regionale delle Marche 31 luglio 2018, n. 30 contenente semplificazioni nell'applicazione della normativa relativa alla prevenzione del rischio di cadute dall'alto nelle coperture edili, dal titolo:

Norme sulle misure di prevenzione e protezione dai rischi di caduta dall'alto da predisporre negli edifici per l'esecuzione dei lavori di manutenzione sulle coperture in condizioni di sicurezza.

La nuova legge, modifica della legge regionale 22 aprile 2014, n. 7, semplifica le misure di protezione dai rischi di caduta dall'alto per lavori su tetti e coperture, prendendo in considerazione le questioni segnalate dalle categorie professionali coinvolte nella stesura del regolamento attuativo della legge.

www.casaclima.com - **Vedi allegato 2**

Guida in sicurezza: come apprendere le buone prassi.

I dati relativi agli infortuni professionali mostrano come gli incidenti stradali siano sempre più un problema per la sicurezza dei lavoratori e una vera sfida nella gestione aziendale del rischio stradale. E questo in riferimento sia agli incidenti in occasione di lavoro, accaduti con il coinvolgimento di un mezzo di trasporto, sia agli incidenti in itinere, nel tragitto casa-lavoro e viceversa.

Come intervenire per migliorare le condizioni di sicurezza dei lavoratori? E se la grande maggioranza di incidenti stradali è causata da un errore umano, come fare a diminuire gli infortuni su strada?

Il seminario sulla guida in sicurezza a Torino

Proprio per favorire una reale prevenzione degli infortuni stradali - anche in relazione ai dati che mostrano come nel 2017 siano sensibilmente aumentate le denunce per gli infortuni in itinere (+2,8% rispetto al 2016) - l'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro (AiFOS) ha organizzato il 22 ottobre 2018 a Torino una nuova giornata sul tema della guida in sicurezza - organizzata da AiFOS in collaborazione con HRX-Driving School e con Iveco Orecchia - che comprende al mattino il seminario "Guida in sicurezza, buone prassi di teoria e pratica" e al pomeriggio una sessione di prove pratiche in pista.

Il problema degli infortuni in itinere

Ricordiamo che al di là dei tanti infortuni che avvengono con mezzi di locomozione diversi e finalità che possono riguardare, ad esempio, il trasporto, la logistica e le spedizioni, molti infortuni su strada sono infortuni in itinere.

Gli incidenti in itinere sono quegli incidenti che accadono ai lavoratori durante il tragitto verso il luogo di lavoro e nel percorso inverso dopo aver lasciato il luogo di lavoro. E possono ricadere in questa categoria, ad esempio se il lavoratore opera alle dipendenze di datori di lavoro diversi, anche gli incidenti che avvengono mentre il lavoratore si sposta da un luogo di lavoro a un altro. O, a certe condizioni, quelli che si verificano durante la pausa pranzo lungo il tragitto che va dal luogo di lavoro a quello di ristoro e viceversa.

Nel 2017 gli incidenti mortali in itinere sono stati più del 27% del totale degli infortuni mortali professionali.

Il seminario e la prova pratica in pista

Nel mattino di lunedì 22 ottobre 2018 l'Associazione AIFOS organizzerà, dunque, il seminario "Guida in sicurezza, buone prassi di teoria e pratica" che si terrà dalle 10.30 alle 12.30 a Torino presso la CNH Industrial Village, strada Settimo, 223.

Nel pomeriggio, dalle 14.00 alle 16.00, si è tenuta una prova pratica in pista.

Questo nel dettaglio il programma della giornata:

Apertura dei lavori e saluti istituzionali

- Agostino Alberghino, Amministratore Delegato HRX Sr

Interventi

Lara Calanni Pileri, Formatore AiFOS, "Infortuni in itinere e valutazione dei rischi";

Edoardo Mattiello, Travel Risk manager HRX, "Rischi alla guida per chi lavora all'estero, ovvero: guida pericolosa dei locali, rapine e sequestri. Come prevenirli e gestirli?";

Istruttore guida HRX "Comportamenti virtuosi e guida in sicurezza"

Chiusura dei lavori e Dibattito

Fonte: www.puntosicuro.it.

Imparare dagli errori : l'infortunio di un lavoratore autonomo.

I lavoratori autonomi sono soggetti esposti ad un rischio di infortuni con lesioni invalidanti o mortali maggiore rispetto ad altre categorie. Per riportare qualche dato possiamo fare riferimento ad un convegno, dal titolo "Il lavoratore autonomo", che si è tenuto nel 2012 fa a Padova. Nel convegno si indicava come nella Regione Veneto e nel comparto costruzioni i casi mortali degli autonomi erano il 17% del totale. E l'incidenza di casi mortali per 100.000 addetti nel 2010 era circa 9,05 (contro 3,48 dei non autonomi). Partendo da questi dati torniamo riportiamo un estratto della rubrica di punto sicuro *imparare dagli errori*. Le dinamiche infortunistiche presentate sono tratte dall'archivio di INFOR.MO., strumento per l'analisi qualitativa dei casi di infortunio collegato al sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e gravi.

Gli infortuni dei lavoratori autonomi

Il **primo caso** riguarda l'attività di un lavoratore autonomo che esegue delle operazioni di manutenzione su un ascensore di un albergo.

Terminati i lavori e riattivato l'impianto, il lavoratore si porta all'interno del vano di scorrimento del contrappeso per raccogliere degli attrezzi utilizzati in precedenza e dimenticati.

In quel frangente l'ascensore viene messo in moto provocando la discesa del contrappeso che schiaccia il lavoratore nella regione addominale provocandone il decesso. Il fattore causale rilevato dalla scheda è relativo al fatto che il lavoratore "si trovava nel vano scorrimento del contrappeso con impianto ascensore non disattivato".

Nel **secondo caso** l'infortunio è avvenuto durante attività su una copertura.

Un lavoratore autonomo accede, con l'uso di una piattaforma auto sollevante, alla copertura di un capannone che presenta infiltrazioni d'acqua.

Il committente ha dichiarato dopo l'infortunio che il lavoratore doveva solo valutare l'entità dell'anomalia e preventivare i lavori. Di fatto sul tetto è stata trovata una bombola di GPL con guaina bituminosa srotolata che fa presupporre invece l'inizio dei lavori e quindi lo sbarco dalla piattaforma sulla copertura.

Essendo il tetto non portante, e non essendo stati approntati percorsi attrezzati per camminare e stazionare in sicurezza sul coperto, l'infortunato ha sfondato la copertura precipitando al suolo, urtando contro elementi metallici in lavorazione.

Nella caduta riportava un grave politrauma che lo portava al decesso.

I fattori causali rilevati:

nonostante l'assenza di opere provvisorie o sistemi di trattenuta, l'infortunato transitava su di una superficie non portante;

mancavano i percorsi attrezzati per camminare e stazionare in sicurezza sul coperto.

Il **terzo caso** riguarda la sostituzione di una lampada di emergenza posta sopra un portone all'interno di un maglificio.

Il lavoratore autonomo si appresta alla sostituzione, ma vicino alla verticale della lampada c'è una macchina da maglieria che non permette l'utilizzo di un trabattello e lo spazio interno al laboratorio non permette l'accesso ad una PLE.

Il lavoratore decide allora di utilizzare un elemento di una scala a pioli che però deve posizionare con un'inclinazione superiore a quelle previste dalle buone prassi per poter scavalcare la macchina.

Sale sulla scala senza vincolarla o farla trattenere al piede da altro operatore pur essendo questa particolarmente inclinata. Quando si trova nella posizione di lavoro, ad un'altezza di circa 4 metri, la scala scivola via e lui cade a terra sbattendo sulla pavimentazione.

La scala era marcata CE e a norma. Il lavoratore non indossava il casco durante il lavoro. Il decesso avveniva dopo circa 2 ore dall'evento.

I due fattori causali:

l'infortunato "saliva sulla scala senza vincolarla o farla trattenere al piede da altro operatore pur essendo questa particolarmente inclinata;

l'infortunato non indossa il casco durante il lavoro".

L'utilizzo improprio del lavoratore autonomo

In quali situazioni il lavoratore autonomo non è di fatto tale? Quali sono le prestazioni, gli obblighi e le facoltà che gli possono essere attribuite?

Riportiamo alcune indicazioni dall'intervento di Daniela Pascale e Francesco Ciardonal convegno "Il lavoratore autonomo", dal titolo: *obblighi e facoltà del lavoratore autonomo*.

Si indica che si può avere un utilizzo improprio del lavoratore autonomo:

- **inidoneità appalto:** "quando un committente affida la realizzazione dei lavori ad un Lavoratore Autonomo pur sapendo che, data la tipologia dei lavori affidati, lo stesso dovrà necessariamente avvalersi di altro personale (lavoratori autonomi e/o altre imprese);
- **prestazione di manodopera:** quando il Lavoratore Autonomo viene impiegato da un'impresa come mero prestatore di lavoro;
- **società di fatto:** quando il Lavoratore Autonomo ottiene in appalto un lavoro che da solo non sarebbe in grado di portare a termine e, quindi, chiama in suo aiuto altri lavoratori autonomi".

L'intervento, che riporta anche i criteri per verificare l'idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi (allegato XVII, D.Lgs. 81/2008) e ricorda il contenuto della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 16 del 04 luglio 2012, indica in merito alla prestazione di manodopera che "si ha prestazione di manodopera quando il lavoratore autonomo svolge la propria attività sotto la direzione altrui, senza alcuna autonomia operativa. Quando la natura del contratto è un'attività lavorativa e non un risultato. È il caso di un'impresa che utilizza i lavoratori autonomi per eludere le norme poste a tutela del lavoro subordinato, intendendo così risparmiare sui costi dei contributi, malattia, ferie, ecc."

La Circolare 16/2012 ha fissato "3 indicatori che possono far presumere la non genuinità del **lavoro autonomo**:

- ✓ inadeguatezza dell'elemento organizzativo e strumentale. Cioè va provato il possesso e/o disponibilità di macchine e attrezzature 'consistenti' quali ponteggi, macchine edili ecc.;
- ✓ monocommittenza;
- ✓ l'esecuzione di fasi fondamentali del ciclo produttivo".

E riguardo infine alle società di fatto, "qualora il lavoratore autonomo eserciti la propria attività in collaborazione con altri Lavoratori Autonomi, che pur non essendo dipendenti svolgono sotto la sua direzione, lavori di ugual natura all'interno di un cantiere, si configura il caso di vere e proprie società di fatto in cui il primo dei soggetti citati si connota come datore di lavoro degli altri. Ciò presuppone una situazione di interdipendenza l'uno dall'altro, facendo cadere il requisito dell'autonomia, configurando conseguentemente, una impresa di fatto, soggetta all'applicazione di tutte le disposizioni previste dalla normativa prevenzionistica (non più solo l'art. 21)".

Insomma si rende necessaria una "verifica di fatto oltre che di diritto della reale posizione giuridica del lavoratore autonomo, Impresa affidataria e/o Impresa esecutrice, ai sensi della definizione ex articolo 89 comma 1 lettera i) ed i-bis) del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui questa assuma con propria capacità organizzativa, disponibilità di forza lavoro di macchine e di attrezzature il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro, in regime di appalto o sub-appalto".

In conclusione, segnaliamo e rimandiamo alla recente Legge n. 81 del 22 maggio 2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Fonte: www.puntosicuro.it. Vedi allegato 3 e 4.

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.

Chiuso in data 28/09/2018