



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

## Newsletter 05/16

### 1) Attrezzature di lavoro: il ruolo dei coordinatori e della vigilanza.

Il seminario “*Verifiche periodiche delle attrezzature di sollevamento cose e persone: regime di controllo e criticità*”, promosso dal Tavolo Provinciale di Coordinamento Sicurezza in Edilizia e tenutosi a Bergamo il 19 febbraio di questo anno, ha analizzato i vari ruoli presenti nel mondo edile per favorire e stimolare una maggiore prevenzione dei rischi correlati all'uso delle attrezzature di lavoro.

In particolare l'intervento “Il ruolo dei coordinatori per la sicurezza nei cantieri”, a cura dell'Ing. Filippo Scopazzo (Ordine degli Ingegneri di Bergamo), si è soffermato sul ruolo e l'attività dei coordinatori alla sicurezza.

Riguardo ai dispositivi di sollevamento in cantiere, si indica che il Coordinatore deve considerare gru e attrezzature di sollevamento in genere perché sono quasi sempre interferenziali. Infatti il funzionamento o anche la sola presenza può condizionare o penalizzare la sicurezza di altri macchinari anche non coinvolti nell'utilizzo anche della medesima impresa”.

E quali sono i rischi prevalenti con le attrezzature di sollevamento?

Il relatore segnala ad esempio: caduta cose/materiale; caduta dall'alto; errori di montaggio (caduta pezzi, crollo, rotture); urti, colpi, impatti, compressioni; cesoiamento, stritolamento (caduta elementi); investimento (da parte di mezzi meccanici), manutenzione (elettrocuzione, esposizione ad agenti chimici, ...); etc.

Il documento, ricco di immagini, ricorda che il Coordinatore “non può e non deve occuparsi di tutti i rischi” ma ... “*tutti i rischi devono essere valutati*”. Parla inoltre di montaggio e installazione e si sofferma su cosa deve prevedere il PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento).

Queste alcune indicazioni generali:

- coordinamento tra diverse gru;
- limiti e divieti (sia generici che specifici con verbale da far firmare a D.L. e gruista), confinamenti zone (carico, scarico, basamento gru se rotante );
- definire o richiedere sia data evidenza di eventuali cessioni uso o accordi tra imprese (verbali da conservare in cantiere);
- richiedere che vi sia individuazione di chi è responsabile delle verifiche periodiche, delle manutenzioni e dei controlli sia quotidiani che trimestrali di funi e catene. Se non sappiamo chi deve fare cosa a chi ci rivolgeremo?
- plinto/basamento??? Opportuno chiedere verifica strutturista;
- marcatura di macchine ed accessori”;
- “idoneità ‘appoggio’ della gru (fondazione dedicata? Platea esistente? Prove di piastra? Relazione geotecnica?)”.

Il relatore riporta anche alcune indicazioni su cosa verificare in cantiere in corso d'opera:

- "la gru è un attrezzatura di lavoro che deve essere installata, mantenuta e utilizzata secondo precisi obblighi previsti a carico del Datore di Lavoro;
- il coordinatore verifica il rispetto delle indicazioni del PSC e dei contenuti del POS (che ha già verificato);
- durante i sopralluoghi l'assenza di comportamenti, situazioni ed anomalie in genere di carattere evidente ed esplicito;
- essendo un rischio interferenziale è opportuno che verifichi presenza e completezza della documentazione dei dispositivi di sollevamento;
- utilizzo di accessori di sollevamento conformi";
- è opportuno "dare traccia di aver verificato la documentazione dei dispositivi di sollevamento senza sostituirsi al Datore di Lavoro;
- verifiche periodiche, manutenzione, dichiarazione corretta posa in opera, registro di controllo, idoneità appoggio gru, verifica funi e catene, verifica formazione (attestati);
- nel caso di riscontro di anomalie è ovviamente tenuto ad approfondire e se necessario a vietare l'utilizzo delle attrezzature".

Ad affrontare invece il ruolo della vigilanza è l'intervento "L'attività di vigilanza sulla corretta gestione delle attrezzature di sollevamento: verifiche, controlli, manutenzione e formazione/abilitazione degli addetti", a cura di Giuseppe Ravasio ( ATS Bergamo).

Con riferimento al Decreto legislativo 81/2008 si ricorda chi può effettuare verifiche:

- per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'INAIL;
- le successive verifiche possono essere effettuate dalle ASL o da soggetti abilitati".

Inoltre il datore di lavoro, "per le attrezzature la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione e /o soggette a influssi che possono dare origine a situazioni pericolose", provvede ad interventi di controllo straordinari "ogni volta che intervengano eventi eccezionali quali riparazioni, trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività".

E i risultati dei controlli "devono essere riportati per iscritto e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza".

Si ricorda poi anche il comma 4 dell'articolo 71 del D.Lgs. 81/2008 in cui si indica che le attrezzature di lavoro devono essere oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza.

Sta al datore di lavoro "scegliere la strategia manutentiva più adeguata in relazione alla propria capacità organizzativa e alla politica aziendale al fine di minimizzare l'onere globale della manutenzione pur mantenendo alto il livello di efficacia".

Ci sono quindi "tre livelli di intervento (su cui si esplica anche l'attività di vigilanza da parte dell'ATS):

- controlli : in carico al datore di lavoro ed effettuati da persona competente; devono essere registrati;
- manutenzione: in carico al datore di lavoro ed effettuata da persona competente; deve essere registrata;
- verifiche periodiche : in carico al datore di lavoro ed effettuate da soggetti abilitati (INAIL, ATS, soggetti privati); devono essere verbalizzate".

**Fonte : [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) - vedi allegati sic.1- 2**

## **2) Interpello: la sorveglianza sanitaria nel distacco del lavoratore**

*La Commissione Interpelli risponde sul tema degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria nell'ipotesi di distacco del lavoratore. Nel distacco la sorveglianza sanitaria spetta alla società distaccante o alla società distaccataria?*

Il distacco di lavoratori si ha quando un datore di lavoro (distaccante), mette temporaneamente a disposizione di un altro datore di lavoro (distaccatario), uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Stiamo parlando di una forma contrattuale regolata dall'art. 30 del D. Lgs. 10/9/2003 n. 276 (cosiddetta "legge Biagi"). In particolare il distacco – come indicato nell'articolo 30 – ricorre quando 'un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa'.

Il distaccante rimane pienamente datore di lavoro, titolare del rapporto di lavoro, ed ha la disponibilità di modificare il contratto di lavoro e di adottare provvedimenti di natura disciplinare. Il D.Lgs. n. 81/2008 dedica alla figura del distacco il comma 6 dell'art. 3, dove si chiarisce che la generalità degli obblighi datoriali in materia di prevenzione e protezione sono in capo al distaccatario. Ma l'obbligo informativo e formativo sui rischi "tipici", quindi "specifici", connessi alla mansione rimangono ancora in capo al distaccante.

In ogni caso il profilo di responsabilità in capo al distaccante è delicato, e lo conferma un orientamento giurisprudenziale che ha avuto modo di sancire che il datore di lavoro distaccante continua a rispondere per fatti illeciti commessi dal proprio dipendente che abbia causato un infortunio sul lavoro ad altro soggetto ( Cass. n. 215 del 11/01/2010).

E a dimostrare che sui compiti e sulle responsabilità di chi opera il distacco e di chi ne beneficia ci siano ancora incertezze e dubbi, è il recente interpello della Commissione Interpelli prevista dall'art. 12 del D.Lgs. 81/2008.

L'Interpello n. 8/2016 del 12 maggio 2016, che ha per oggetto la "risposta al quesito relativo alla corretta interpretazione all'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008", contiene infatti un parere della Commissione Interpelli proprio sul tema degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria nell'ipotesi di distacco del lavoratore.

Nel documento si indica che Utilitalia, per il tramite della Fondazione Rubes Triva, ha avanzato istanza di interpello in merito alla 'corretta interpretazione all'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008'.

In particolare Utilitalia chiede di sapere 'nei casi di distacco del personale dalla società capogruppo a società controllate, o viceversa, su quale delle due società, distaccante ovvero distaccataria, sorge l'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/2008 e di tutti i procedimenti ad essa connessi e/o collegati'.

Come sempre la Commissione fa alcune premesse normative.

Ad esempio viene ricordata la prima parte del comma 6 dell'articolo 3 (Campo di applicazione) del D.Lgs. 81/2008.

Articolo 3 – Campo di applicazione

Riprendiamo l'intero comma 6:

*6. Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il*

*lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante.*

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

In caso di distacco dei lavoratori “gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario)”.

In particolare “sulla base della normativa indicata in premessa, sul primo grava l'obbligo di ‘informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato’”.

E al secondo (distaccatario) “spetta invece l'onere, a norma del medesimo articolo, di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria”.

### **3) Le modifiche del campo di applicazione del D.Lgs. 81/2008**

Il 2015 diverse normative che riguardano la tematica della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ad esempio il nuovo “Codice di prevenzione Incendi” contenuto nel Decreto del Ministero dell'Interno del 3 agosto 2015 e i vari decreti correlati alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, il cosiddetto “Jobs Act”.

Proprio per cercare di ricordare le novità in materia di tutela della salute e sicurezza, torniamo a soffermarci sulle conseguenze delle nuove “semplificazioni e razionalizzazioni”, con particolare riferimento ai decreti del Jobs Act, sulla normativa vigente e sugli adempimenti delle aziende.

E per farlo riportiamo un intervento del convegno “La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il decreto 151/15 – Jobs Act un obiettivo comune visto da diverse angolazioni”, organizzato a Catania il 27 gennaio 2016 da **AIAS** (Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza) e **ANIS** (Associazione Nazionale Ingegneria della Sicurezza).

Nell'intervento “**Semplificazioni e razionalizzazioni nella sicurezza sul lavoro. Un primo bilancio secondo AIAS**”, a cura di Claudio Venturato, si sottolinea che il 2015 è stato l'anno dell'entrata in vigore dei **sette decreti legislativi attuativi del Jobs Act**.

Secondo il relatore:

- “nel loro complesso, essi configurano una riforma di grande rilievo del rapporto di lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- in questo contesto hanno trovato posto anche una parziale risistemazione e alcune semplificazioni di adempimenti nel campo della sicurezza sul lavoro”.

Ma le particolarità del 2015, in merito all'impatto sulla normativa sulla sicurezza sul lavoro, non si fermano qui.

Il 2015 è stato anche l'anno del **D.Lgs. 231/2001**.

In particolare è stato l'anno “in cui la giurisprudenza sui reati in danno della sicurezza sul lavoro si è ‘accorta’ delle potenzialità dell'applicazione in questo campo del d. lgs. 231/2001 (Responsabilità amministrativa degli enti riveniente da reato dei propri collaboratori):

- in termini di ampliamento della portata punitiva del regime sanzionatorio specifico;
- e di riflesso anche per le ricadute prevenzionali che tale normativa può avere”.

Veniamo ora alle misure di semplificazione e razionalizzazione che interessano la sicurezza sul lavoro e che sono contenute in buona parte negli artt. 20 e 21 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

Il relatore indica che volendo rintracciare un filo conduttore, le misure introdotte possono essere classificate in quattro gruppi:

- un **primo gruppo** di modifiche, ascrivibili alle ‘razionalizzazioni’, riguarda il campo di applicazione, in senso sia oggettivo che soggettivo, della disciplina prevenzionistica;
- un **secondo gruppo** di modifiche, anche queste ascrivibili alle ‘razionalizzazioni’ riguarda gli organismi e le procedure cui è attribuita buona parte della *governance* del settore sicurezza sul lavoro, in quanto depositari di fondamentali funzioni;
- un **terzo gruppo** di modifiche (classificabili forse tra le ‘razionalizzazioni’ almeno nelle intenzioni) riguarda il regime sanzionatorio. Si tratta tuttavia per io più di modesti ritocchi, che vanno dall’eliminazione di evidenti refusi del testo precedente ad adeguamenti di importi pecuniari;
- il **quarto gruppo** di modifiche concerne infine una serie di semplificazioni e la predisposizione di ausili nell’adempimento di obblighi. Si possono quindi ascrivere questi interventi alla categoria delle ‘semplificazioni’.

E viene fatta una **prima valutazione delle misure di semplificazione e razionalizzazione**:

- “mentre nel suo complesso il pacchetto ‘Jobs Act’ ha una evidente unitarietà e risponde ad una logica di notevole respiro, la parte dedicata alla sicurezza sul lavoro si risolve in un patchwork di misure puntuali;
- in questo campo appare carente una visione complessiva dei problemi;
- manca un filo conduttore unitario, al di là del ‘rattoppo’ dei tanti strappi che il tessuto normativo presenta;
- vi sono però i primi accenni ad un mutamento del rapporto tra Stato e cittadino operatore del sistema di sicurezza. Da ‘Stato di Polizia’ a Stato che sostiene i soggetti obbligati nei loro adempimenti”?

Rimandando ad una lettura completa dell’intervento, che si sofferma su molti aspetti del Jobs Act e di altre normative recenti, analizziamo quanto indica il relatore sulle misure che ampliano e che restringono il campo di applicazione di determinati obblighi o facoltà.

Queste alcune delle misure che ampliano il campo di applicazione:

- Cantieri temporanei o mobili ( Legge Europea 2014, L. 115/2015, art. 16, c. 1): “la modifica della lett. g-bis) del comma 2 dell’art. 88 TUSL (D.Lgs. 81/2008, ndr) ripristina il campo di applicazione del Titolo IV, d.lgs. 81/2008, sottopone nuovamente alla disciplina dei cantieri temporanei o mobili, salvo il caso in cui le attività non comportino l’esecuzione di lavori edili o di ingegneria civile, i lavori relativi a: impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento, riscaldamento, piccoli lavori per realizzazione o manutenzione di infrastrutture per servizi di durata fino a dieci uomini/giorno. La Commissione europea, su ricorso del RLS Bazzoni, aveva rilevato l’infrazione ( caso EU Pilot 6155/14/EMPL) della normativa europea;
- **Abilitazione alla conduzione di generatori di vapore** (aggiunta dell’art. 73-bis al TUSL): si rimedia ad uno dei misfatti legislativi perpetrati con i c.d. decreti ‘taglia-leggi’ e ‘salva-leggi’ del 2006, ripristinando l’obbligo, per gli addetti alla conduzione di generatori di vapore, di essere in possesso di un’apposita abilitazione, a motivo dell’intrinseca pericolosità delle attrezzature in questione;

- **Lavoro marittimo** (Legge Europea 2014, l. 115/2015, art. 17, c.2): viene attribuita al MPLS, d'intesa con i Ministeri della salute e delle politiche sociali, la ricognizione dei lavori pericolosi per la salute o sicurezza dei minori di anni 18 imbarcati su navi mercantili o da pesca e il conseguente divieto di adibizione degli stessi a tali lavori, con sanzione amministrativa pecuniaria in caso di violazione;
- **Volontariato** (modifica dell'art. 3, c. 12-bis, TUSL): le tutele già previste per varie categorie di volontari vengono estese ai volontari che prestano opera nell'ambito di associazioni religiose e di programmi internazionali di educazione non formale;
- **Operatori delle attrezzature di lavoro** (modifica del comma 1 lett. e) dell'art. 69 TUSL): viene estesa ai datori di lavoro che fanno uso diretto delle attrezzature di lavoro la definizione di 'operatori', già riferita ai lavoratori incaricati. Pertanto tali datori di lavoro avranno l'obbligo di possedere una apposita abilitazione per l'uso diretto delle attrezzature individuate con l'accordo Stato-Regioni del 22.02.2012. Non si estendono invece ai datori di lavoro le norme del Titolo III, Capo I, TUSL riferite ai soli 'lavoratori incaricati dell'uso di una attrezzatura', anziché agli 'operatori'.

Concludiamo riportando anche le misure che **restringono o modificano il campo di applicazione**:

- **Lavoro accessorio** (modifica dell'art. 3, c. 8, TUSL): "l'applicazione completa del TUSL per i lavoratori accessori è riservata ai soli casi in cui il committente è un imprenditore o un professionista, restando in ogni caso escluse le prestazioni di piccoli lavori domestici a carattere straordinario. A tutti coloro che non sono più coperti dalla tutela piena, si applicherà comunque la tutela ridotta di cui all'art. 21 (regime dei lavoratori autonomi);
- **Lavoro somministrato** (soppressione del comma 5 dell'art. 3 TUSL): i **lavoratori somministrati** vengono in base a tale norma assimilati ai dipendenti dell'utilizzatore per ogni aspetto concernente la loro salute e sicurezza sul lavoro, salvo che per gli obblighi di informazione e formazione sulle attrezzature di lavoro utilizzate, i quali restano in capo al somministratore".

**Fonte : [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) - vedi allegati sic. 3**

#### **4) L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sull'operato dei lavoratori**

*La semplicità delle operazioni di lavoro non giustifica l'attenuazione dell'obbligo di vigilanza atteso che il grado di complessità del lavoro da espletare non è in rapporto di proporzionalità diretto con il rischio da proteggere*

Fa riferimento la Corte di Cassazione in questa sentenza all'obbligo di cui all'art. 4 lettera c) del D.P.R. n. 547/1955, vigente al momento dell'evento infortunistico di cui alla sentenza in esame, in base al quale il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto devono disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione, attuale art. 18 comma 1 lettera f) del D. Lgs. n. 81/2008 secondo il quale il datore di lavoro e i dirigenti devono 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.

La semplicità delle operazioni di lavoro, ha sostenuto la suprema Corte in questa sentenza, non giustifica l'attenuazione dell'obbligo di vigilanza atteso che il maggiore o minore grado di complessità del lavoro da espletare non è in rapporto di proporzionalità diretto con il rischio da proteggere, potendo essere delle lavorazioni complesse ma non pericolose e, per converso, altre lavorazioni anche semplici ma con elevato livello di pericolosità.

## **Il fatto e l'iter giudiziario**

Il Tribunale ha condannato una società a pagare ad un lavoratore dipendente, a titolo risarcitorio dei danni derivatigli da un infortunio sul lavoro occorsogli, la somma di euro 105.000,00 per danno esistenziale e biologico e quella di euro 23.000,00 per danno morale, il tutto oltre interessi. La Corte di Appello competente ha ridotto successivamente a complessivi euro 105.000,00 il risarcimento dovuto al lavoratore, confermando nel resto le statuizioni del Tribunale. I giudici di merito avevano accertato che il lavoratore, nell'eseguire le operazioni di revisione di un gruppo leveraggio cambio di un automezzo aziendale, era stato colpito da un bullone che si accingeva ad estrarre, riportando una cecità assoluta all'occhio sinistro e uno stress cronico moderato post-traumatico, con conseguente inabilità permanente del 37%.

## **Il ricorso in Cassazione e le motivazioni**

La società ha presentato ricorso per cassazione al quale il lavoratore ha resistito con un controricorso. Come principale motivazione la società ricorrente ha avuto a lamentarsi in quanto la sentenza impugnata aveva ravvisata la sua responsabilità pur essendo stato accertato che l'infortunio si era verificato solo perché il lavoratore, operaio tecnico, non aveva inforcato gli occhiali protettivi regolarmente fornitigli dall'azienda. Ha obiettato quindi la ricorrente di aver adottato tutte le dovute cautele e cioè di aver formato professionalmente il lavoratore e di averlo informato circa i rischi del lavoro svolto, munendolo di occhiali protettivi e di lampade mobili, così rispettando sotto ogni aspetto il debito di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., sostenendo altresì che nell'occasione non era necessaria una particolare vigilanza del lavoratore essendo l'operazione svolta (lo svitamento d'un bullone) di estrema semplicità.

## **Le decisioni della Corte di Cassazione**

Le motivazioni addotte dalla ricorrente sono state ritenute infondate dalla Corte di Cassazione. Secondo la stessa, infatti, giustamente i giudici di merito avevano ravvisato a carico della società una violazione dell'art. 2087 c.c. perché l'ambiente di lavoro era scarsamente illuminato e perché l'azienda non aveva vigilato affinché i dipendenti utilizzassero gli occhiali protettivi e i sistemi di illuminazione mobili messi a loro disposizione. In merito all'obbligo di vigilanza, poi, la Corte suprema ha fatto osservare che la sorveglianza dovuta dai datori di lavoro, dai dirigenti e dai preposti non deve essere ininterrotta e con costante presenza fisica del controllore accanto al lavoratore, ma può anche sostanzarsi in una discreta, seppure continua ed efficace, vigilanza generica, intesa ad assicurarsi, nei limiti dell'umana efficienza, che i lavoratori seguano le disposizioni di sicurezza impartite e utilizzino gli strumenti di protezione prescritti.

Tale obbligo di vigilanza, ha quindi proseguito la Sezione Lavoro, subisce un'ulteriore attenuazione, in base ad un principio di ragionevole affidamento nelle accertate qualità del dipendente, in ipotesi di provetta specializzazione dell'operaio munito di approfondita conoscenza d'una determinata lavorazione cui sia addetto da lungo tempo. Nondimeno però tale mera attenuazione, che comunque è configurabile solo in ipotesi di lavoratore esperto, già adeguatamente formato professionalmente e informato dei rischi connessi alle mansioni assegnategli, non si identifica con la totale omissione di controllo, ravvisata nel caso in esame dai giudici di merito, circa l'uso di lampade mobili e occhiali protettivi, controllo ancor più necessario viste le condizioni di insufficiente illuminazione dell'ambiente di lavoro.

“Né esime da tale obbligo”, ha così proseguito la Corte di Cassazione, “la semplicità dell'operazione lavorativa, atteso che il grado maggiore o minore di complessità del lavoro da espletare non è in rapporto di proporzionalità diretta con il rischio protetto, ben potendosi dare lavorazioni complesse, ma non pericolose e, per converso, altre anche semplici, ma con elevato livello di pericolosità”. In conclusione, ha così sentenziato la Corte suprema, il ricorso è da rigettare.

**Fonte : [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) - vedi allegati sic. 4**

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.  
Chiuso in data 31/05/2016