



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

## Newsletter 12/15

### 1) Decaduto l'obbligo di tenuta del registro infortuni



A far data dal 23 dicembre 2015 decade l'obbligo per i datori di lavoro di tenuta del registro infortuni.

È, questa, la conseguenza di una norma contenuta nel D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Il provvedimento, come noto, è intervenuto sulla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 20), razionalizzando altresì alcuni adempimenti in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali (articolo 21) e modificando l'apparato sanzionatorio per il contrasto al lavoro sommerso e irregolare e la sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 22).

In particolare il comma 4, dell'art. 21 del decreto richiamato dispone che "...a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni".

Poiché il decreto 151/15 è entrato in vigore il 24 settembre 2015, l'abolizione del **registro è effettiva a partire dal 23 dicembre 2015**.

Si ricorda che il registro infortuni è un registro cartaceo conforme ai criteri del D.M. 12/9/58 sul quale vanno annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi durante l'attività lavorativa che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso quello dell'evento. Il registro infortuni è uno strumento che serve per fornire più elementi possibili in merito agli eventi infortunistici, indipendentemente dal luogo di accadimento, ai fini di una corretta attività di prevenzione degli stessi.

Di norma, per una corretta conoscenza ed analisi delle cause, ogni azienda deve avere un solo registro infortuni anche nel caso di lavori temporanei (es. cantieri edili...) o caratterizzati da mobilità (es. imprese di pulizie, autotrasportatori ecc.) e nel caso di presenza di più unità operative locali purché con il limite della dimensione provinciale (es. catene di negozi, sportelli bancari, ecc.).

Il registro è uno solo anche nel caso di più posizioni INAIL all'interno dell'azienda e deve essere obbligatoriamente tenuto presso la sede del datore di lavoro.

Il registro infortuni è obbligatorio per tutte le aziende nelle quali siano occupati prestatori di lavoro subordinato o soggetti equiparati ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81/08 (ad esempio: soci lavoratori di cooperative e società, tirocinanti e allievi di istituti di istruzione con uso di laboratori, attrezzature di lavoro, ecc.). Rimangono escluse le imprese familiari che impiegano esclusivamente coadiuvanti familiari e gli addetti ai servizi domestici e familiari (colf, badanti, ecc.), e i lavoratori autonomi.

Per effetto della disposizione richiamata non solo il datore di lavoro non sarà più tenuto ad istituire il registro ma potrà anche omettere la sua conservazione che, prima della sua decadenza, era prevista per almeno quattro anni dall'ultima registrazione o dalla cessazione dell'attività.

Il datore di lavoro, accedendo alla pagina personale "My INAIL" del portale INAIL, provvederà a inoltrare la denuncia, non avendo l'obbligo di aggiornare, duplicando quanto già trasmesso all'ente assicurativo nazionale per gli infortuni sul lavoro, l'ormai obsoleto registro degli infortuni.

Sarà sufficiente accedere alla sezione "Denunce" e selezionare la voce "Denuncia/Comunicazione di infortunio" e compilare la nuova denuncia.

**Fonte : [www.unapri.it](http://www.unapri.it)**

*Si allegano alcuni commenti all'informativa di cui sopra tratti da punto sicuro, lasciando ai colleghi le valutazioni e riflessioni del caso..( G. Buttaro)*

-----

*Autore: R. D. 04/12/2015*

*Abrogazione assurda. Solo chi non ha mai fatto una valutazione dei rischi può pensare che questa abrogazione sia una semplificazione, quando invece è una menomazione del processo di valutazione dei rischi. Serve non solo il registro degli infortuni, ma anche degli incidenti.*

Autore: M.M. 09/11/2015

*.. tenendo presente che non decadono né gli obblighi di cui all'art 18 comma 1 lettera r), né l'obbligo per il DDL di fornire dati sugli infortuni al SPP e neppure l'obbligo di rendere i dati sugli infortuni accessibili al RLS. Non sono abbastanza esperto per estrapolare a quali sanzioni possa andare incontro il DDL qualora non lo faccia, ma una raccolta dati interna all'azienda sugli infortuni dovrà pur esserci, anche se non formalizzata con la vidimazione della ASL; il limite sta nella esigibilità da parte degli OdV (e, se vogliamo, anche del RSPP e di RLS): cosa esattamente potranno richiedere? forse la documentazione inerente la trasmissione all'INAIL? o addirittura potrebbero chiedere che nel DVR si includa un capitolo apposito per questo aspetto?*

Autore: L.T. 03/11/2015

*Il percorso di miglioramento delle condizioni di sicurezza e igiene del lavoro che le aziende (virtuose) hanno intrapreso dovrebbe essere trasparente e tracciabile, mentre non è prevista la conservazione delle "vecchie" valutazioni dei rischi, non sono previste la raccolta e l'analisi dei near miss (mancati infortuni ndr..) e ora decade anche l'obbligo del registro infortuni.*

*Una capillare, effettiva ed efficace implementazione dei modelli organizzativi SGSSL e l'attivazione del SINP potranno sopperire a queste carenze, ma, fino ad allora? Anche le attività di vigilanza e indagine dell'organo pubblico di assistenza e controllo ne risentiranno, a beneficio delle imprese (meno virtuose) che hanno qualcosa da nascondere.*

Autore: C. P. 03/11/2015

*Nella mia esperienza di consulente RSPP mi è capitato di assumere incarichi di responsabile della sicurezza che, ovviamente, non potevano essere assunti al buio. Uno strumento tra i molti altri (sopralluoghi, analisi del DVR, analisi delle modalità di gestione del DUVRI e dei near miss, ecc.), semplice e immediato era e dovrebbe essere l'analisi del Registro Infortuni che dà conto della memoria aziendale sull'argomento altrimenti tramandata oralmente (!!??) o dispersa in documenti non facilmente reperibili o ancora raccolta in oscuri archivi gestiti da Enti statali non ancora funzionanti.*

## **2) Nuovi strumenti di supporto alla valutazione dei rischi**

Una delle recenti modifiche al D.Lgs. 81/2008 apportata dal 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" - riguarda la Sezione II (Valutazione dei rischi), del Capo III, Titolo I del Testo Unico.

Per comprendere gli obiettivi del legislatore facciamo riferimento alla relazione illustrativa del D.Lgs. 151/2015 e precisamente :

- articolo 20, comma 1, lett. e) modifica l'articolo 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) del TU: "si prevede che ai fini della valutazione dei rischi, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente;
- articolo 20, comma 1, lett. f) modifica l'articolo 29 (Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi) del TU: "si è ritenuto opportuno introdurre una modifica dell'articolo 29, comma 5, al fine di prevedere che vengano individuati e/o elaborati strumenti di supporto alla valutazione dei rischi - compresi gli strumenti informatizzati, sulla base del prototipo O.I.R.A. - da adottarsi con decreto ministeriale. Ciò al fine di agevolare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del documento di valutazione dei rischi".

Per cercare di comprendere la tipologia di strumenti di supporto indicati nel D.Lgs. 151/2015, riportiamo alcune informazioni sull'unico strumento citato espressamente, lo strumento OiRA (Online Interactive Risk Assessment).

OiRA è una piattaforma web (<http://www.oiraproject.eu>) , sviluppata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), che consente la creazione di strumenti per la valutazione del rischio in maniera semplice e standardizzata per comparti produttivi. Questa piattaforma, che si basa su un tool di valutazione dei rischi olandese (denominato RI & E), permette di costruire strumenti online in grado di guidare in un percorso di valutazione step-by-step: dall'individuazione dei rischi all'attuazione delle azioni preventive, di monitoraggio e di comunicazione.

La procedura OiRA è articolata in cinque fasi:

1. preparazione: lo strumento OiRA permette una certa libertà d'azione alle imprese che desiderano personalizzare le proprie valutazioni dei rischi, per consentire loro di adeguare lo strumento alle proprie specificità; le modifiche possono essere introdotte rispondendo a poche semplici domande.

2. identificazione: questa fase implica l'individuazione di quei fattori sul luogo di lavoro che sono potenzialmente in grado di arrecare danno e di individuare i lavoratori che possono essere esposti al pericolo.
3. valutazione: questa fase consiste nel dare un ordine di priorità ai rischi che sono stati individuati. L'ordine di priorità permette in un secondo momento di decidere quali misure attuare per prime.
4. piano d'azione: lo strumento consentirà quindi di predisporre un piano d'azione e di decidere in che modo eliminare o controllare i rischi.
5. relazione: infine, viene elaborata una relazione che può essere stampata e/o scaricata, che consente di documentare i risultati della procedura di valutazione dei rischi.

Ricordiamo che il progetto OIRA, che coinvolge attualmente 15 Stati membri europei, è menzionato anche nella Strategia Europea 2014-2020 che tra i propri obiettivi strategici prevede un sostegno concreto alle piccole e micro imprese per aiutarle a conformarsi alle norme di salute e sicurezza.

**( ndr : purtroppo sul sito OIRA per l'Italia è presente solo progetto in costruzione.....)**

**Fonte : [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)**

### **3) Il Documento di Valutazione dei Rischi nelle sentenze degli ultimi mesi.**

**La differenza in termini di valore giuridico tra DVR, prassi operative ed istruzioni verbali, i dati di comune esperienza, l'acquisizione delle informazioni, la prevedibilità, nelle pronunce della Cassazione Penale dell'ultimo trimestre.**

Alcune sentenze emanate dalla Cassazione Penale negli ultimi tre mesi aventi ad oggetto la valutazione dei rischi e il relativo documento si segnalano per il loro particolare interesse.

Differenza tra DVR, prassi aziendali ed istruzioni verbali: la prassi operativa "non assume valore equipollente alla valutazione dello specifico rischio"

- 1) *Cassazione Penale, Sez. IV, 15 ottobre 2015 n.41486 affronta il tema relativo al rapporto e alle differenze tra il Documento di Valutazione dei Rischi (o, nella fattispecie, il POS) da un lato e le prassi operative e le disposizioni verbali dall'altro.*

Nella fattispecie la Corte ha confermato la condanna di una datrice di lavoro "in quanto, omettendo l'adozione di misure per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, anche di carattere strettamente valutativo dei rischi a cui sono esposti i lavoratori, contribuiva a cagionare al dipendente lesioni personali." In particolare quest'ultimo, "mentre era intento alle operazioni di manutenzione del condotto di aspirazione dell'impianto di decapaggio, collocato sulla sommità del capannone aziendale, perdeva l'equilibrio e rovinava sul coperchio della vasca cadendo dalla scala appoggiata sul predetto coperchio."

La datrice di lavoro aveva tentato di "addurre il comportamento anomalo ed abnorme del prestatore di lavoro rispetto alle dette regole di sicurezza vigenti nell'azienda, sia pure determinate da prassi, che escluderebbe, in tal modo la responsabilità a titolo di colpa del datore di lavoro, avendo il lavoratore deciso di procedere alla riparazione del condotto di aspirazione mediante l'utilizzo inappropriato di una scala, attrezzo il cui uso per tali operazioni era escluso dalla richiamata prassi aziendale."

Ma la Cassazione ritiene l'assunto infondato, partendo dal presupposto che "erano state provate non solo la mancanza di valutazione (nel POS) del rischio derivante dallo svolgimento in quota di determinati lavori di manutenzione, ma anche l'omessa concreta dotazione al lavoratore, nel frangente dell'infortunio, degli strumenti idonei ad effettuare tali tipi di lavoro (trabattello)."

A questo punto la Corte dedica un interessante passaggio della sentenza al valore giuridico della prassi operative in relazione al DVR.

Secondo la Cassazione, "va [...] sul punto della invocata "prassi aziendale" richiamato il principio giurisprudenziale già espresso, in maniera uniforme da questa Quarta Sezione della Corte, secondo cui non assume valore equipollente alla valutazione dello specifico rischio contenuta nel POS l'esistenza di una semplice prassi operativa."

Infatti, prosegue la Corte, "la valutazione del rischio è operazione complessa che consiste nell'analisi dei dati e nella loro valutazione in funzione di una concomitante definizione delle misure da adottare per eliminare o, ove possibile, ridurre il rischio individuato" ed "essa sfocia peraltro in una compiuta formalizzazione, sicché una prassi operativa è per definizione priva di ogni premessa analitica e valutativa, come di una veste formale; nasce dalla mera ripetizione dell'attività, in assenza di eventi di disconferma ed in forza di una conferma non legata ad un rapporto costo/benefici che non considera necessariamente il valore prioritario della sicurezza e della salute dei lavoratori (Sentenza n. 27934 del 12.07.2012, ric. Casagrande)".

In conclusione, "le istruzioni verbali e le mere prassi operative non assumono quella forza cogente che deve essere, invece, attribuita alla "codificazione" delle norme attuative antinfortunistiche in un documento scritto all'uopo redatto, lasciando ragionevolmente negli addetti alle lavorazioni pur sempre,

nella loro rappresentazione soggettiva, quei margini di discrezionalità nella esecuzione di esse (istruzioni meramente verbali e prassi), riconnessi alla caratteristiche (non codificate e prive di alcuna solennità) di tali diverse forme di attuazione delle norme prevenzionistiche; ritenute, in tal caso, variabili in quanto del tutto plausibilmente soggette a quegli adattamenti suggeriti dalle concrete contingenze, sulla base di condotte ricollegabili proprio alla carenza di norme scritte inderogabili contenute nel documento formale, tali da attribuire ad esse quelle caratteristiche di cogenza ed inderogabilità, proprie di tali forme di "codificazione normativa scritta", delle modalità di lavorazione all'interno dell'azienda, conformi alle cautele antinfortunistiche, rispetto a disposizioni meramente verbali ed a prassi aziendali."

*2) Valutazione del rischio e prevedibilità sulla base dei dati di comune esperienza, prudenza, diligenza in relazione all'attività svolta*

La sentenza Cassazione Penale, Sez. IV, 2 ottobre 2015 n. 39765 ha confermato la condanna per omicidio colposo dell'amministratore delegato di un S.r.l. e del responsabile di un deposito della stessa poiché "non avevano valutato, tra gli altri, il rischio particolare cui era esposto il lavoratore, il quale, addetto a mansioni di autotrasportatore, provvedeva al periodico prelievo di rottami in vetro presso lo stabilimento della ditta....; in detta occasione [...] si era venuto a trovare nella necessità di sganciare l'autocarro dal rimorchio per l'impossibilità di accedere al punto di prelievo con l'intero veicolo, data la ridotta dimensione del tratto di strada antistante; nel documento di valutazione rischi della s.r.l. mancava ogni riferimento a tale specifico rischio, con conseguente omessa individuazione delle misure preordinate a fronteggiarlo (individuazione di una zona che consentisse di operare in sicurezza ed indicazione delle modalità operative)."

Inoltre va aggiunto, con riferimento al lavoratore infortunato, che "non gli era stata assicurata una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza, avuto riguardo alle proprie mansioni, con particolare riferimento allo svolgimento delle operazioni di cui sopra."

E' da rilevare che tra i vari motivi di ricorso l'imputato aveva fatto presente anche che "in relazione alle operazioni di sganciamento e riaggancio, le norme I.S.P.E.S.L. prendevano in considerazione il rischio di schiacciamento degli arti, ma assolutamente non consideravano la possibilità di un incidente mortale. Pertanto se tale rischio non era prevedibile per gli Enti deputati alla sicurezza sul lavoro, certamente non poteva esserlo per l'imputato."

Tale argomentazione è giudicata infondata dalla Cassazione, la quale replica che, in attuazione dell'articolo 2087 del codice civile, "il dovere di sicurezza si realizza o attraverso l'attuazione di misure specifiche imposte tassativamente dalla legge oppure con l'adozione dei mezzi idonei a prevenire ed evitare i sinistri, assunti con i sussidi dei dati di comune esperienza, prudenza, diligenza, prevedibilità, in relazione all'attività svolta."

Pertanto, nel caso in esame, la circostanza che le norme ISPESL non prendessero in considerazione il rischio morte, non rileva, considerato peraltro che in ogni caso era presa in considerazione la possibilità dello schiacciamento."

*3) Valutazione dei rischi, prevedibilità, segnalazioni e informazioni al datore di lavoro*

In Cassazione Penale, Sez. IV, 26 novembre 2015 n. 47002, la Suprema Corte ha confermato la responsabilità di un datore di lavoro il quale "non aveva previsto nel documento di valutazione dei rischi quelli connessi all'operazione di incordatura (con particolare riferimento ai rischi relativi al contatto con gli organi in movimento) e non aveva disposto che la zona relativa all'avvolgitore della linea CAST 1 (presente nel reparto estrusione, sulla quale era avvenuto l'infortunio) fosse dotata di dispositivo di interblocco che escludesse l'avvio accidentale dell'organo ruotante denominato "aspo" quando il cancello della predetta linea risultava aperto."

In sede di giudizio di merito, "dopo una preliminare descrizione dell'impianto e del contesto nel quale si è verificato l'infortunio..., è stato ritenuto prevedibile il fatto che nel turno di notte si potesse arrestare l'aspo (le cui anomalie si erano più volte verificate in passato)".

Risulta interessante il fatto che "nella sentenza del Giudice di primo grado è stata presa in esame la possibilità che l'imputato, nella sua qualità di datore di lavoro, non fosse stato informato (prima dell'infortunio) della non regolare corsa dell'aspo, ed è stato sul punto rilevato che il problema dell'aspo che si fermava era così rilevante da indurre il caporeparto a dare ai dipendenti la disposizione di non entrare nell'impianto con l'aspo fermo; ciò non di meno il capo reparto non aveva riferito al responsabile della sicurezza per essere supportato nell'iniziativa e per avere lumi su soluzioni differenti e più definitive, anche al fine di deresponsabilizzarsi. Ed è stato conclusivamente ritenuto che l'imputato colpevolmente non aveva "dato disposizioni in merito ai dipendenti affinché lo rendessero edotto tempestivamente di inconvenienti che potevano avere ripercussioni sui suoi interventi nel campo della sicurezza".

*4) Valutazione del rischio incendio, applicabilità del DVR a tutte le tipologie di rischio e a tutti i settori ivi compreso quello della ristorazione*

Cassazione Penale, Sez. III, 30 settembre 2015 n. 39363 ha condannato il datore di lavoro di un Pub per aver "omesso di aggiornare/elaborare il documento di valutazione del rischio incendio e/o esplosione".

Replicando alla tesi del ricorrente secondo cui "la normativa in questione fa riferimento proprio agli infortuni sul lavoro, per cui va parametrata al rischio connesso al lavoro e non al fatto che vi sia o meno il pubblico nell'esercizio commerciale", la Corte ricorda che "il documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, è applicabile a tutte le tipologie di rischio e a tutti i settori pubblici o privati, ivi comprese le attività di ristorazione (cfr. Sez. 3, Sentenza n.33567 del 04/07/2012 Ud. dep. 31/08/2012 Rv. 253171)."

Dunque "da ciò discende l'obbligo del prescritto documento anche per l'attività di Pub con "attività accessoria di piccoli intrattenimenti", esercitata dalla srl."

La Cassazione conferma inoltre quanto affermato dal "Tribunale, il quale ha precisato altresì, sempre sulla base di tipico accertamento in fatto, che, trattandosi di attività con accesso e permanenza di pubblico, il rischio infortunistico collegato all'evenienza incendi non poteva essere classificato come "basso", per cui si rendeva necessaria la previsione di vie di fuga agevoli in caso di uscita rapida per il pubblico."

5) *Rischio specifico (di investimento nel piazzale) correttamente valutato nel DVR ma misure non attuate*

Concludiamo citando anche una sentenza ( Cassazione Penale, Sez. IV, 9 novembre 2015, n.44793) in cui un responsabile di unità locale è stato condannato per aver "contribuito a cagionare l'investimento di un pedone" da parte di un autoarticolato in retromarcia.

Il ricorrente, "pur avendo redatto il documento di valutazione dei rischi ed avendo evidenziato il rischio specifico di investimento del personale da parte degli automezzi in manovra" , tuttavia "non aveva dato attuazione alle misure atte a prevenire tale rischio, non facendo apporre nell'area di manovra una segnaletica orizzontale delineante i percorsi sicuri di manovra e di circolazione dei pedoni; né facendo apporre una cartellonistica adeguata a richiamare i pericoli."

Si noti che la Cassazione sottolinea che "tali misure erano viepiù necessarie, tenuto conto che nelle operazioni di carico e scarico erano impegnate anche aziende sub appaltatrici che non avevano alcuna conoscenza dei rischi connessi alla circolazione nel piazzale."

## **APPROFONDIMENTI**

### **LAVORATORI EQUIPARATI**

Per affrontare la problematica, occorre premettere che la figura del lavoratore equiparato, in ordine all'applicazione delle disposizioni sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, deve essere inquadrata nella definizione di cui all'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 che recita:

"... «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, ..."

Non vi è alcun dubbio che i "lavoratori autonomi" che operano in ambito di collaborazioni coordinate e continuative nei luoghi in disponibilità giuridica del committente siano da considerarsi "equiparati" ai lavoratori dipendenti, in quanto nonostante la prevalente autonomia organizzativa e la mancanza di esercizio di potere direttivo e disciplinare del committente, anche loro agiscono in assenza di rischio economico e senza mezzi organizzati d'impresa.

Propedeutici al quesito sono anche i termini utilizzati per definire tali collaborazioni, infatti:

il termine "coordinato" indica la necessità di collegare funzionalmente l'attività del lavoratore al ciclo produttivo del committente;

il termine "continuativo" sta ad indicare tutta una serie di prestazioni lavorative per il committente reiterate e in misura apprezzabili nel tempo; lo svolgimento della collaborazione del lavoratore autonomo può avvenire contemporaneamente anche con più committenti.

Occorre inoltre rilevare che la tutela della sicurezza del lavoratore, e i relativi obblighi in materia di adempimenti per il Committente, non possono prescindere dalla verifica del livello di integrazione della prestazione del lavoratore nell'organizzazione del committente stesso e, quindi, dall'intensità della relazione che lega il soggetto all'ambiente di lavoro.

In conclusione, nella nozione di "lavoratore equiparato" (e, quindi in tutela, con tutti gli obblighi conseguenti per il Committente/Datore di lavoro di cui al D.Lgs. 81/08) rientrano quei collaboratori - lavoratori autonomi - che svolgono prestazioni lavorative che, essendo materialmente o fisicamente svolte nel luogo di lavoro in cui si realizza l'attività del Committente, sono inserite a diverso titolo e stabilmente, nell'organizzazione dello stesso Committente consentendo a quest'ultimo il perseguimento degli scopi per i quali svolge la propria attività.

Non rientrano invece quei collaboratori che svolgono "lavoro autonomo occasionale" (es. liberi professionisti, artigiani ecc.) che, pur prestando un'attività lavorativa a favore del Committente, non si inseriscono minimamente nell'organizzazione di quest'ultimo (si pensi ad un'opera di consulenza una tantum, o ad una prestazione del tutto occasionale di manutenzione).

**Fonte : [www.unapri.it](http://www.unapri.it)**



**L'Osservatorio sicurezza augura a tutti i colleghi buone feste.**

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò. Chiuso in data 23/12/2015