



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna.

Newsletter 9-10/23 – Settembre - Ottobre 2023.

1) Il testo unico D. Lgs 81/08 aggiornato nella versione novembre 2023.

Proponiamo alcune delle novità del documento "D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106", nella versione di novembre 2023 come riportato nella sezione "Aggiornamenti":

Corretto un refuso ai commi 3 e 4 dell'art. 260 come modificato dall'art. 120 del D.lgs. 106/2009 recante "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Inserito il Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 271 recante "Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485", pubblicato sul Suppl. Ordinario n. 151 alla G.U. n. 185 del 09/08/1999;

Inserito il Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 272 recante "Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori nell'espletamento di operazioni e servizi portuali, nonché di operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485", pubblicato sul Suppl. Ordinario n. 151 alla G.U. n. 185 del 09/08/1999;

Inserito il D.lgs. 17 agosto 1999, n. 298 recante "Attuazione della direttiva 93/103/CE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca", pubblicato sulla G.U. n. 201 del 27/08/1999;

Inserito il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 recante "Recepimento delle procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese" di cui all'art. 30, comma 5-bis;

Inserita la Circolare INAL n. 43 del 12/10/2017 avente ad oggetto: "Registro di esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni" e "Registro di esposizione ad agenti biologici". Modalità telematiche di trasmissione e aggiornamento;

Inserita la nota della DC Tutela la vigilanza e la sicurezza del lavoro dell'INL del 06/07/2023, prot. n. 4817 ad oggetto: "Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 7 agosto 2020, n. 94, relativo all'abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore di cui all'articolo 73-bis, comma 2, decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Ambito applicazione Formazione ai fini dell'ammissione all'esame per il conseguimento dell'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore. Risccontro";

Inserita la nota della DC Tutela la vigilanza e la sicurezza del lavoro dell'INL del 21/07/2023, prot. n. 5291 ad oggetto: "Richieste di integrazione salariale per eventi meteo - temperature elevate";

Sostituito il Decreto Direttoriale n. 92 del 01 agosto 2023 con il Decreto Direttoriale n. 123 del 24 ottobre 2023 - Quarantatreesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11 (link esterno);

Inserita la modifica (proroga per la qualifica dei tecnici manutentori antincendio) all'art. 6 del Decreto Ministeriale 1° settembre 2021, recante: "Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 3, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81" operata dal Decreto del Ministero dell'Interno 31 agosto 2023 (G.U. Serie Generale n. 212 del 11/09/2023)

Rivalutate, nella misura dell'15,9% e calcolato sugli importi delle sanzioni già aumentati del 10% per effetto della Legge n. 145/2018 (art. 1, comma 445, lettera d), n. 2), le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 nonché da atti aventi forza di legge (Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 111 del 20 settembre 2023 (avviso nella G.U. n. 242 del 16/10/2023), attuativo dell'art. 306, comma 4-bis, del

D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i.); La rivalutazione trova applicazione esclusivamente con riferimento alle violazioni commesse a far data dal 6 ottobre 2023 (Nota INL del 30 ottobre 2023, prot. n. 724). L'incremento non si applica alle "somme aggiuntive" previste dall'art. 14 del Decreto Legislativo n. 81/2008 (contrasto a lavoro irregolare e tutela salute e sicurezza), che occorre versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, le quali non costituiscono «propriamente sanzione» (Circolare INL del 22 giugno 2018, prot. n. 314).

Nota INL: l'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore.

Tra le varie novità di questo compendio delle normative in materia di salute e sicurezza correlate al Testo Unico c'è l'inserimento di una nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro). La **Nota INL del 06 luglio 2023, prot. n. 4817** con oggetto: *"Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 7 agosto 2020, n. 94, relativo all'abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore di cui all'articolo 73-bis, comma 2, decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Ambito applicazione. Formazione ai fini dell'ammissione all'esame per il conseguimento dell'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore. Riscontro"*.

In relazione alla richiesta, presentata al Ministero del Lavoro dalla Regione Lombardia, Direzione generale welfare, prevenzione ambienti di vita e di lavoro, volta a *"dirimere l'ambito di applicazione del decreto, ovvero se debba permanere nel catalogo delle professioni, e quindi secondo le specifiche regole dell'area della Formazione e Lavoro, o se debba essere ascritto alle regole di cui all'area Salute e Sicurezza sul Lavoro"*, la Nota presenta un excursus della normativa partendo da alcune considerazioni.

Ad esempio in relazione al fatto che con l'art. 20 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 è stato introdotto, al Capo I del Titolo III (Uso attrezzature di lavoro e DPI) del D. Lgs. 81/2008, l'art. 73-bis relativo alla abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore e al rilascio dei patentini di abilitazione, il cui comma 2 così dispone: *"Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono disciplinati i gradi dei certificati di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore, i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove e di rilascio e rinnovo dei patentini. Con il medesimo decreto è, altresì, determinata l'equipollenza dei patentini e dei titoli rilasciati in base alla normativa vigente"*. E per *"poter essere ammessi agli esami propedeutici al rilascio dei patentini di abilitazione (artt. 3, 4 e 8, D.M. n. 94/2020), è necessario frequentare appositi corsi di formazione teorico-pratica il cui accesso è regolato in base ai requisiti previsti dal successivo articolo 4 del medesimo DM (Capo II Formazione tecnica e pratica)"*.

La nota riporta poi altri dettagli sui corsi di formazione teorico-pratica - anche con riferimento alle metodologie di insegnamento e apprendimento e alla necessità di privilegiare "metodologie attive" - e si sofferma anche sul DL 24 marzo 2022, n. 24, convertito in legge dalla L.15/05/2022 n. 52 che ha previsto, in via generale, che *"i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro possono essere svolti sia in presenza in aula, sia in Videoconferenza (FAD sincrona), ad eccezione dei casi in cui siano previsti addestramento o prove pratiche"*.

La Nota indica che la lettura combinata delle varie disposizioni *"fa ritenere che la formazione per generatori di vapore debba essere esclusa dal catalogo delle professioni, analogamente a quanto avviene per la formazione per addetti all'uso di attrezzature di lavoro 'per i quali è richiesta specifica abilitazione' ai sensi dell'art. 73, comma 5, del D.lgs. n. 81/2008"*.

E pertanto, *"in consequenziale aderenza alle previsioni del DM 94/2020 e del DL 24 marzo 2022 sotto il profilo organizzativo, la formazione ai fini dell'ammissione all'esame per il conseguimento dell'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore può essere erogata anche a distanza utilizzando la sola metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, unica equiparata alla formazione in presenza in aula, nei termini e secondo i limiti indicati dall'art. 9 bis del citato DL 24 marzo 2022, n. 24, ossia con riferimento alla sola parte teorica e con esclusione delle attività formative a contenuto pratico che contraddistinguono il percorso formativo propedeutico alla ammissione agli esami in oggetto, anche secondo quanto disciplinato dagli artt. 5 e 6 del citato DM 94/2020"*.

Nota INL: la rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza

Ci soffermiamo brevemente anche sulle indicazioni connesse alla **rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro** e alla **Nota INL del 30 ottobre 2023, prot. n. 724**.

Nella Nota si indica che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il **Decreto Direttoriale n. 111 del 20 settembre 2023** ha proceduto alla *"rivalutazione degli importi delle ammende riferite alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e alle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché da atti aventi forza di legge, in applicazione di quanto previsto dall'art. 306, comma 4 -bis, del medesimo d.lgs. n. 81/2008"*.

Si segnala che la rivalutazione applicata è della misura del 15,9% e tale incremento va calcolato "sugli importi delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 81/2008 già aumentati del 10% per effetto della legge n. 145/2018, art. 1, comma 445, lettera d), n. 2)".

Nella Nota si evidenzia che la rivalutazione di cui al D.D. n. 111 "trova applicazione esclusivamente con riferimento alle violazioni commesse" dal **6 ottobre 2023**. E "va altresì osservato che l'incremento non si applica alle 'somme aggiuntive' previste dall'art. 14 del d.lgs. n. 81/2008 (contrasto a lavoro irregolare e tutela salute e sicurezza), che occorre versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, le quali non costituiscono 'propriamente sanzione'".

La Nota riporta poi ulteriori dettagli e presenta un quadro riepilogativo delle contravvenzioni più ricorrenti che prevedono pene alternative dell'arresto o ammenda o solo ammenda, con l'indicazione degli importi rivalutati per effetto del D.D. n. 111/2023.

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.1

2) L'obbligo del committente di designare il CSE.

La pronuncia della Cassazione n. 42845/2023 si può prestare ad interpretazioni strumentali che mirano a reinquadrare il ruolo del CSE in quello di controllore aggiunto o UPG onorario o supplente; in realtà non è così. Un'attenta lettura delle motivazioni. Questa recente sentenza della Suprema Corte, visti alcuni commenti già apparsi, sembra aver rinfocolato l'ardore dei soliti profeti dell'integralismo repressivo riguardo gli obblighi del CSE con conseguente estensione del perimetro delle responsabilità di questa figura.

Si riporta integralmente il contributo dell'ing. Carmelo G. Catanoso Consulente di Direzione di Punto sicuro.

.....Questo delirio onanistico da parte di questi soggetti sulle responsabilità di tale figura si trascina da tempo nonostante la stessa Cassazione Penale, a partire dal 2010 avesse circoscritto chiaramente quale dovesse essere il ruolo del CSE riavvicinandosi a quanto previsto dalla fonte primaria e cioè dalla direttiva 92/57/CEE che già nei considerando e cioè nelle motivazioni che avevano portato all'emanazione della stessa, ben delineava i contorni dell'operatività di tale figura.

Adesso, con questa nuova pronuncia che, in effetti, non riguarda direttamente il CSE in quanto, è opportuno chiarirlo da subito, questa figura non era stata designata dal committente, si rischia, dando credibilità alle esternazioni dei soliti noti, di fare un passo indietro rispetto il ruolo e le responsabilità del CSE delineate da numerose pronunce della Suprema Corte che si sono susseguite dal 2010 ad oggi.

Tutto nasce da una sentenza di assoluzione della Corte di Appello di Trieste che aveva assolto il committente, condannato in primo grado per il reato di disastro colposo (crollo della struttura in metallo ground support) e omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme sugli infortuni sul lavoro, ai danni di un lavoratore assunto da una cooperativa in forza di contratto di collaborazione coordinata occasionale, mentre questi era intento in mansioni di facchinaggio in zona sottostante detto ground support, e di più reati di lesioni colpose, parimenti aggravate, in danno di altrettante persone offese con le stesse mansioni del lavoratore deceduto.

I fatti, ampiamente noti alle cronache, erano avvenuti presso il palazzetto dello sport di Trieste, in occasione dell'allestimento del palcoscenico per un concerto. La vicenda all'esame riguarda, per l'appunto, il crollo di una struttura metallica, denominata ground support, evento che si è definitivamente accertato esser stato conseguenza di un errore di calcolo nella progettazione da parte del progettista, già condannato.

La Cassazione Penale con questa pronuncia si è pertanto concentrata sul ruolo del committente, qualifica anch'essa non contestata e, segnatamente, sugli obblighi che gravano, in base alla normativa antinfortunistica, su tale particolare figura.

I giudici della Corte d'Appello hanno esaminato la posizione del committente al fine di verificare se la nomina del CSE con la conseguente operatività di tale figura, avrebbe potuto evitare l'accadimento dell'evento. Quindi, l'affermazione di responsabilità dell'imputato è, dunque, passata attraverso l'accertamento di una doppia omissione: quella direttamente attribuita al committente e la seconda riferibile al CSE, quest'ultima solo virtuale, imputabile al committente in ragione della prima. Tale impostazione ha determinato, come ovvia conseguenza, che il giudizio controfattuale si è incentrato sul ruolo del CSE e sui suoi poteri ostativi, onde verificare sul piano logico il necessario collegamento etiologico tra l'omissione del committente e l'evento. Con la conseguenza che l'attenzione dei giudici del merito si è incentrata sulla verifica dell'obbligo d'intervento del CSE.

Su questo aspetto i giudici d'appello non hanno concordato con le decisioni del giudice di primo grado ed hanno affermato che <al coordinatore non spetta un controllo generale sulle lavorazioni, richiamando il concetto di concretizzazione del rischio per spiegare che l'evento è imputabile al soggetto solo ove rappresenti, per l'appunto, la concretizzazione di quel rischio specifico, mentre, ove il fatto attribuito all'imputato consista in una condotta estranea all'area di rischio coperta dalla

posizione di garanzia, la sua inerzia, anche ove naturalisticamente accertata, non può produrre responsabilità, difettando la violazione di uno specifico obbligo di attivarsi>.

La Corte d'appello ha ritenuto quantomeno dubbio che, tra i compiti del CSE, rientrasse quello di vigilare sull'innalzamento della struttura crollata, egli avendo solo compiti di alta vigilanza, inerenti alla generale configurazione delle lavorazioni che comportano un rischio interferenziale, ma non anche quelli di un puntuale controllo delle singole attività lavorative, demandato ad altre figure operative, fatto salvo l'obbligo di cui all'art. 92, lett. f) del D. Lgs. n. 81/2008 del 2008 e cioè di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente direttamente riscontrato, le singole lavorazioni sino alla verifica degli avvenuti adeguamenti. In altri termini, la Corte ha ritenuto che il CSE non possa essere considerato un controllore del datore di lavoro, ma il gestore di un rischio diverso, per l'appunto quello interferenziale, cosicché può esser chiamato a rispondere solo di infortuni che siano riconducibili a carenze organizzative generali di immediata percepibilità.

Nel caso all'esame, il giudice d'appello ha ritenuto che il rischio evoluto nella produzione dell'evento concernesse la fase del montaggio della struttura metallica che competeva a un soggetto specifico (impresa esecutrice del montaggio) ed escluso che il pericolo inerente al montaggio e alla solidità statica della struttura fosse riconducibile all'area di rischio astrattamente riconducibile al CSE.

Le cause del crollo sono state ravvisate nell'errore del progettista e nella mancata fornitura, da parte del datore di lavoro, di un componente previsto nel manuale d'uso dell'opera.

In entrambi i casi, il rischio, secondo il decidente, era inerente alla fase della fornitura e del montaggio della struttura, attività che presuppongono competenze specifiche e i relativi rischi sarebbero stati diversi rispetto a quelli derivanti dalla compresenza sul luogo di lavoro di più imprese.

Sotto altro profilo, poi, ha ritenuto che l'errore di calcolo nel progetto rappresentasse un vizio occulto, nel senso che solo un tecnico avrebbe potuto rilevarlo, i segnali di pericolo essendosi verificati dopo l'innalzamento della struttura e durante la fase del suo allestimento.

Solo in questa fase, la comparsa della cosiddetta "freccia", aveva determinato l'allertamento del progettista che, però, aveva ritenuto il fenomeno normale e invitato a proseguire il lavoro.

Infine, pur riconoscendo che il CSE ha l'obbligo di adeguare il PSC all'evoluzione dei lavori e di attivare i poteri inibitori in caso di pericolo grave e imminente, ha ritenuto che il dovere di sospendere i lavori derivi da un pericolo constatato personalmente dal CSE e da esso immediatamente percepibile, situazioni che, in ogni caso, andrebbero sempre coordinate con l'area di rischio che il CSE è chiamato a gestire, non potendo essere investito di un dovere di costante presenza nel cantiere.

Nella specie, il vizio non è stato ritenuto immediatamente percepibile e il Tribunale, secondo la Corte territoriale, <aveva invertito tale prospettiva, assegnando al coordinatore un obbligo compatibile solo con una costante presenza in cantiere, la gestione del rischio non trovando in tal modo la sua fonte nella presenza di più imprese, ma nelle singole lavorazioni, altresì osservando come fosse emerso dall'istruttoria che un altro soggetto era stato indicato per risolvere imprevisti tecnici (il direttore della produzione), soggetto che lo stesso consulente del pubblico ministero aveva ritenuto investito di un ruolo essenziale di coordinamento>.

Riguardo questa sentenza, il Procuratore generale presso la Corte d'appello di Trieste ha proposto ricorso, formulando un motivo unico, con il quale ha dedotto contraddittorietà e manifesta illogicità della motivazione con riferimento alla valutazione della penale responsabilità del committente, in quanto la Corte territoriale avrebbe omesso di valutare circostanze fondamentali emerse in istruttoria, svolgendo un ragionamento contraddittorio: i segnali di cedimento della struttura erano stati avvertiti dalle maestranze che avevano allertato invano il progettista, aspetto tralasciato dai giudici del gravame che hanno, invece, affermato che il vizio era "occulto".

Il primo giudice, sul punto, aveva analiticamente riferito che <<il crollo della struttura non era stato improvviso, ma preannunciato da una serie di indici di sofferenza, dei quali si erano accorti i lavoratori, l'anomalia essendosi manifestata sin dalla mattina del giorno del crollo, allorché la struttura era ancora in fase di innalzamento e prima, dunque, che si procedesse al suo allestimento>>.

Pertanto, se il CSE fosse stato nominato dal committente <<il vizio sarebbe stato percepibile da questi senza che, a tal fine, ne fosse richiesta una presenza costante in cantiere. Ciò perché era la delicata fase di "carico" della erigenda struttura a costituire una fase estremamente pericolosa dell'intera realizzazione dell'opera appaltata ed essa imponeva una verifica e una presenza del coordinatore proprio a causa della interferenza tra le varie attività lavorative, rischio connesso anche alla frenesia delle attività in corso, alla presenza di maestranze diverse, dipendenti da ditte diverse, all'approntamento di impianti, alla costruzione di palchi e quant'altro>>.

Analogo ricorso era stato presentato anche dalla Parte Civile.

Preso atto dei ricorsi, la Cassazione Penale ha accolto gli stessi rinviando, per nuovo giudizio, ad altra sezione della Corte di Appello di Trieste

Va premesso che per la Cassazione la divergenza tra i due giudizi riguarda sole le conclusioni sulla penale responsabilità del committente, avendo i giudici di appello sovvertito il verdetto di condanna, a seguito di un giudizio controfattuale operato sul presupposto che, anche ove nominato dal committente, il CSE non avrebbe avuto l'obbligo di attivarsi, atteso che il rischio concretizzatosi non era collegato ai suoi doveri di alta vigilanza, bensì a un vizio occulto, non percepibile da parte di un soggetto dotato di comuni conoscenze.

Riguardo le questioni sollevate con i ricorsi, la Cassazione ha ribadito in premessa cosa intenda per "rischio interferenziale", dalla cui ricorrenza discende l'obbligo di designazione del CSE in capo al committente, nonché il significato della locuzione "alta vigilanza" cui si ricorre per definire i compiti del CSE quale figura concorrente nella gestione dei rischi.

Per la Cassazione, ai fini della verifica della ricorrenza di un rischio interferenziale *<<occorre aver riguardo non alla qualificazione civilistica attribuita al rapporto tra le imprese che cooperano tra loro - contratto d'appalto, d'opera o di somministrazione - ma all'effetto che tale rapporto origina, vale a dire alla concreta interferenza tra le organizzazioni che operano sul medesimo luogo di lavoro e che può essere fonte di ulteriori rischi per l'incolumità dei lavoratori delle imprese coinvolte>>.*

Quanto agli obblighi del CSE, invece, va ribadito che il CSE è titolare di una posizione di garanzia che si affianca a quella degli altri soggetti destinatari della normativa antinfortunistica, in quanto *<gli spettano, per l'appunto, compiti di "alta vigilanza", consistenti: a) nel controllo sulla corretta osservanza, da parte delle imprese, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento, nonché sulla scrupolosa applicazione delle procedure di lavoro a garanzia dell'incolumità dei lavoratori; b) nella verifica dell'idoneità del piano operativo di sicurezza (POS) e nell'assicurazione della sua coerenza rispetto al piano di sicurezza e coordinamento; c) nell'adeguamento dei piani in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, verificando, altresì, che le imprese esecutrici adeguino i rispettivi POS>.*

Sempre in premessa, la Cassazione ha ribadito che *<detta funzione di alta vigilanza ha ad oggetto esclusivamente il rischio c.d. generico, relativo cioè alle fonti di pericolo riconducibili all'ambiente di lavoro, al modo in cui sono organizzate le attività, alle procedure lavorative ed alla convergenza in esso di più imprese; ne consegue che il coordinatore non risponde degli eventi riconducibili al c.d. rischio specifico, proprio dell'attività dell'impresa appaltatrice o del singolo lavoratore autonomo>.*

Riguardo, poi, gli obblighi del CSE previsti dall'art. 92 comma 1, lett. f) del D. Lgs. n. 81/2008 inerenti al potere/dovere di sospensione delle singole lavorazioni in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate, la Cassazione Penale ribadisce che *<la legge delinea sul coordinatore per la sicurezza una funzione peculiare, rispetto al generale compito di alta vigilanza che, come sopra già precisato, grava su tale figura della sicurezza: egli, oltre ai compiti specificamente assegnatigli dall'art. 92 citato, svolge una autonoma funzione di alta vigilanza sulla generale configurazione delle lavorazioni che comportino rischio interferenziale e sebbene non sia tenuto a un puntuale controllo, momento per momento, delle singole attività lavorative, demandato ad altre figure operative, mantiene l'obbligo di attivarsi, in caso di sussistenza di un pericolo nei termini di cui all'art. 92, comma 1, lett. f)>.*

Infatti, è ormai un orientamento giurisprudenziale consolidato che l'obbligo di cui all'art. 92 comma 1, lett. f) del D. Lgs. 81/2008 *<non è correlato alla natura del rischio interferenziale che è chiamato a gestire, poiché egli risponde per colpa in omissione, allorché versi in condizioni di avvedersi o essere informato dell'esistenza di un pericolo grave e imminente e rimanga inerte, a prescindere dal fatto che il pericolo sia correlato a un rischio interferenziale>.*

Secondo la Suprema Corte, tale interpretazione discende direttamente dalla lettera della legge in quanto alla lett. e) della norma richiamata, infatti, il legislatore prevede che il CSE, allorché riscontri la violazione di obblighi assegnati ad altre figure della sicurezza, proponga la sospensione dei lavori al committente o al responsabile dei lavori, ove nominato, previa contestazione delle violazioni ai lavoratori autonomi o alle imprese.

La successiva ipotesi di cui alla lett. f), invece, non è correlata al riscontro di specifiche violazioni da parte delle altre figure di gestori del rischio, ma direttamente ed esclusivamente alla riscontrata esistenza di un pericolo grave e imminente.

Pertanto, a tal fine, diventa rilevante la verifica del momento del manifestarsi di inequivocabili segnali di sussistenza di tale pericolo e della sua imminenza, ma anche quella della prevedibilità in capo al CSE medesimo, sul quale, come sopra ricordato, non grava l'obbligo di una presenza costante in cantiere.

Ciò significa che sul CSE grava un obbligo più generale di sospensione delle lavorazioni ogni qualvolta abbia contezza di una siffatta situazione di pericolo.

Pertanto, secondo la Cassazione, la Corte d'appello, pur avendo correttamente richiamato i principi regolatori della materia e concordato con il Tribunale sulla qualifica di committente dell'imputato, ricostruendone gli obblighi specifici è incorsa:

- nella violazione di legge con specifico riferimento al potere inibitorio del CSE venendo meno all'obbligo di rendere una motivazione puntuale e adeguata e fornire una razionale giustificazione della difforme conclusione adottata, quanto alle competenze di tale figura della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- nel travisamento probatorio, dedotto dai ricorrenti, avendo omesso di valutare e confutare con puntuale giustificazione, una serie di elementi fattuali valutati dal Tribunale per dimostrare, da un lato, la riconducibilità del rischio concretizzatosi agli obblighi di alta vigilanza del CSE e, sul piano della colpa in senso soggettivo, la evidenza e, quindi, diretta percepibilità dei segnali di un pericolo grave e imminente di crollo;
- nel non aver svolto il giudizio controfattuale, a fronte di un ragionamento predittivo del Tribunale saldamente agganciato alle risultanze istruttorie che avevano dato conto della tempistica del verificarsi del cedimento (comparsa della cosiddetta "freccia" nelle prime ore della mattina, durante la fase di innalzamento del ground support) e della tipologia dei segnali di allarme (le maestranze presenti essendosi accorte della deformazione della struttura di tipo progressivo, cioè prodottasi nell'arco di alcune ore, lasso di tempo che il primo giudice ha ritenuto apprezzabile, quando non francamente significativo), ragionamento concluso da quel giudice con una prognosi positiva di utilità della condotta doverosa omessa. Di contro, la Corte d'appello, senza alcun confronto con i dati fattuali valorizzati dal primo giudice e senza confutare in maniera rigorosa il ragionamento predittivo da quegli operato, ha ritenuto del tutto irrilevante la presenza del CSE operando un giudizio unitario sulla causalità della colpa e sulla colpa in senso soggettivo.

Sempre secondo la Suprema Corte, la Corte territoriale ha escluso in maniera apodittica che l'evento fosse stato conseguenza del concretizzarsi di un rischio interferenziale, derivandone così l'assenza di un obbligo di attivazione del CSE.

Tuttavia, ha omesso di confutare in maniera puntuale il rilievo che il Tribunale aveva assegnato, sul punto specifico, al momento nel quale gli eventi si erano prodotti (individuato nella fase di passaggio dall'innalzamento della struttura a quella del suo allestimento), tenuto anche conto dell'accertata compresenza di maestranze impegnate in lavorazioni diverse e della evidenziata delicatezza di quello specifico passaggio tra le lavorazioni, ritenuto particolarmente rilevante quanto al rischio di interferenze tra di esse, omettendo di considerare l'ulteriore obbligo del CSE, previsto dall'art. 92 comma 1, lett. f) del D. Lgs. 81/2008 comunque sganciato dalla sussistenza di un rischio interferenziale.

Quanto al secondo aspetto, invece, la Corte d'appello ha ritenuto che anche a voler ipotizzare, nella specie, l'esistenza di un rischio interferenziale, il CSE non avrebbe potuto rendersi conto del pericolo grave e imminente di crollo, posto che lo stesso era stato conseguenza di un errore di calcolo del progettista e che il rischio evoluto nella produzione dell'evento aveva riguardato la fase del montaggio della struttura che competeva all'appaltatore, salvo poi affermare, che solo un ingegnere con le competenze del progettista avrebbe potuto rendersi conto, verificando il progetto e gli schemi di montaggio, della presenza dell'errore e soprattutto del fatto che la flessione si era delineata solo nel corso dell'allestimento.

Per la Cassazione Penale, in questo ragionamento vi è una palese contraddizione in quanto *<la Corte d'appello afferma, dapprima, che il rischio concerneva la fase dell'innalzamento, ma subito dopo precisa che la c.d. freccia si era delineata solo nel momento in cui le maestranze a ciò deputate stavano montando luci, riflettori, casse acustiche e quant'altro.*

Ma essa è anche manifestamente illogica, poiché si inferisce l'assenza di un rischio interferenziale dalla natura del vizio della struttura che ha determinato la comparsa della c.d. freccia, ciò che attiene semmai al tema della percepibilità del vizio, ma non a quello della causalità della colpa, avuto riguardo alla natura del rischio interferenziale come sopra precisata>.

Quanto, poi, alla colpa in senso soggettivo, si è già chiarito che, nell'ipotesi di cui all'art. 90, comma 4 del D. Lgs. n. 81 del 2008, il committente deve designare, ancor prima dell'affidamento dei lavori, un CSE che sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 98 (quindi, del correlato titolo di studio, nonché di esperienza nello specifico settore della sicurezza e della prevenzione). Pertanto, *<è del tutto incongrua, rispetto al paradigma legale, la affermazione della Corte d'appello secondo la quale il CSE non avrebbe potuto percepire il pericolo grave e imminente di cedimento, non essendo in possesso di competenze pari a quelle del progettista>*.

Pertanto, secondo la Cassazione, i giudici d'appello sono, ancora una volta, venuti meno all'obbligo di fornire una motivazione puntuale e rigorosa rispetto al ribaltamento di valutazione, a fronte di una decisione, con la quale il Tribunale aveva lungamente argomentato sull'evidenza del cedimento, percepito sin dall'alba della giornata lavorativa dalle maestranze impegnate in cantiere.

Premesso che le motivazioni con cui la Cassazione Penale ha accolto il ricorso sono condivisibili, tutto ciò non va strumentalmente collegato, come già stanno facendo coloro che hanno sempre considerato il CSE come un controllore aggiunto oppure un UPG onorario o supplente, ad un ruolo di questa figura che per poter avere contezza del pericolo debba presidiare con continuità le attività in cantiere.

Infatti, basta ricordare che il p.2.3.3 dell'Allegato XV già identifica i momenti in cui risulta necessaria la presenza del CSE: *<2.3.3. Durante i periodi di maggior rischio dovuto ad interferenze di lavoro, il coordinatore per l'esecuzione verifica periodicamente, previa consultazione della direzione dei lavori, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, la compatibilità della relativa parte di PSC con l'andamento dei lavori, aggiornando il piano ed in particolare il cronoprogramma dei lavori, se necessario>*.

Questo aspetto, e cioè la presenza del CSE durante le fasi di lavoro a maggiore criticità è stato confermato dalla Cassazione nelle motivazioni con cui è stato accolto il ricorso.

Inoltre, è importante chiarire che non si può neanche lontanamente pensare che il CSE debba essere un *tuttologo* con competenze professionali pari a quelle, ad esempio, di progettisti strutturali, impiantistici, ecc., in modo da sopperire ad eventuali errori commessi da questi avvedendosi di qualunque tipologia di pericolo derivante dalle mancanze commesse da questi professionisti.

Infatti, il caso in esame, invece, fa riferimento ad un pericolo avvertito dal personale addetto al montaggio alcune ore prima dell'accadimento dell'evento e comunicato al progettista strutturale.

Pertanto, è sostenibile pensare che, se il committente avesse designato il CSE, questi anche se non necessariamente presente ma avvertito da chi operava in cantiere, si sarebbe attivato con un immediato sopralluogo per verificare la situazione segnalata e procedere, nella fattispecie, alla sospensione della lavorazione per pericolo grave e imminente vista la palese situazione di pericolo di crollo della struttura facilmente percepibile dalla visibile progressiva deformazione della struttura.

In conclusione, la pronuncia della Cassazione va letta all'interno del perimetro caratterizzato dal caso specifico, dove la situazione di pericolo grave e imminente si era manifestata con chiarezza da alcune ore prima dell'evento senza che ciò comporti, come conseguenza, un illogico ampliamento degli obblighi e delle responsabilità del CSE da cui derivi la richiesta dell'adozione di una condotta penalmente e logicamente inesigibile in quanto caratterizzata da una presenza continua in cantiere e da competenze in ogni ramo dell'ingegneria attribuendogli così un ruolo da *"tuttologo ad honorem"*.

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.2

3) Come migliorare la sicurezza nell'uso dei trabattelli in cantiere?

Un quaderno tecnico Inail per i cantieri temporanei o mobili si sofferma sulla sicurezza dei trabattelli. Focus sulle risposte alle domande più frequenti: ancoraggio, stabilità, sicurezza strutturale, accesso e requisiti. Quando si utilizzano trabattelli nei cantieri temporanei o mobili, magari per la necessità di spostarsi rapidamente nel luogo di lavoro e, comunque, per attività ad altezze non elevate, deve essere scelto "il trabattello più idoneo alla natura dei lavori da eseguire ed alle sollecitazioni prevedibili considerando:

- le dimensioni dell'impalcato,
- l'altezza massima in base alla presenza o all'assenza di vento,
- la classe di carico,
- il tipo di accesso agli impalcati: scala a rampa, scala a gradini, scala a pioli inclinata, scala a pioli verticale,
- i carichi orizzontali e verticali che possono contribuire a rovesciarlo,
- le condizioni del terreno,
- l'uso di stabilizzatori, sporgenze esterne e/o zavorre,
- la necessità degli ancoraggi".

A ricordarlo, tornando a parlare dell'uso dei trabattelli, o ponti su ruote a torre, è il documento dal titolo "Trabattelli. Quaderni Tecnici per i cantieri temporanei o mobili", un documento a cura di Luca Rossi, Francesca Maria Fabiani e Davide Geoffrey Svampa, che, come tutti gli altri Quaderni tecnici prodotti dal Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici dell'Inail, hanno l'obiettivo di accrescere il livello di sicurezza nelle attività di cantiere.

Torniamo oggi a parlare del Quaderno tecnico Inail con particolare riferimento alle risposte alle domande più frequenti (FAQ - Frequently asked questions). Risposte che, presenti nei vari quaderni tecnici pubblicati, permettono di affrontare e risolvere molto velocemente alcuni dubbi relativi alla sicurezza e alle indicazioni normative.

L'articolo, con riferimento alle FAQ, si sofferma sui seguenti punti:

1. La sicurezza dei trabattelli: il trabattello deve essere ancorato?
2. I trabattelli: sicurezza strutturale, stabilità e bloccaggio delle ruote
3. I trabattelli: l'accesso, il montaggio e i requisiti dei lavoratori

Punto 1 dettaglio

La sicurezza dei trabattelli: il trabattello deve essere ancorato?

Riprendiamo alcune risposte sulla sicurezza dei trabattelli, partendo dal tema dell'**ancoraggio**.

Si indica che un trabattello "non può essere realizzato in cantiere con **elementi di ponteggio a cui vengono applicate delle ruote alla base**".

Inoltre **un trabattello deve essere ancorato?**

La risposta è che un trabattello "deve essere ancorato alla costruzione almeno ogni due piani; è ammessa deroga a tale obbligo per i trabattelli conformi all'Allegato XXIII" del D.lgs. 81/08 e s.m.i..

E un trabattello conforme alla UNI EN 1004-1:2021 e alla UNI EN 1004-2:2021 deve essere ancorato?

Risposta: "un trabattello conforme alla UNI EN 1004-1:2021 e alla UNI EN 1004-2:2021, disponendo di stabilità propria, non deve essere ancorato alla struttura di servizio. Il fabbricante può raccomandare l'ancoraggio in alcuni casi specifici".

E un piccolo trabattello conforme alla UNI 11764:2019 deve essere ancorato?

Anche in questo caso si indica che "un piccolo trabattello conforme alla UNI 11764:2019, disponendo di stabilità propria, non deve essere ancorato alla struttura di servizio". Tuttavia il fabbricante "può raccomandare l'ancoraggio in alcuni casi specifici".



Piccolo trabattello

Punto 2 dettaglio

I trabattelli: sicurezza strutturale, stabilità e bloccaggio delle ruote

Vediamo altre risposte sul tema della sicurezza.

La sicurezza strutturale del trabattello da quali fattori dipende?

Si indica che dipende dall'utilizzo conforme al manuale di istruzioni, dalla corretta manutenzione degli elementi costituenti, dalla frequenza di utilizzo, dal numero dei montaggi e degli smontaggi, dal corretto stoccaggio dei componenti, dall'ambiente di lavoro e dallo stato di conservazione".

E quali sono gli elementi fondamentali ai fini della stabilità del trabattello?

Sono "le dimensioni della base, gli stabilizzatori, le zavorre, il puntone a parete, le ruote".

Vediamo anche alcune breve risposte:

- **Un trabattello deve poggiare sempre sulle ruote?**
"Sì. In caso contrario il trabattello è considerato ponteggio".
- **Nell'uso del trabattello è indispensabile fissare gli stabilizzatori?**
"Quando previsto dalle indicazioni del fabbricante".
- **In caso manchi o sia insufficiente il sistema di bloccaggio delle ruote è possibile usare il trabattello?**
No.
- **È possibile utilizzare tavole da cassero per l'intavolato del trabattello?**
No.
- **Per salire e scendere dal trabattello cosa è necessario utilizzare?**
"Il sistema di accesso previsto dal fabbricante".
- **Quando occorre spostare il trabattello, cosa è necessario fare?**
"Far scendere le persone e togliere il materiale di lavoro dal trabattello".

Punto 3 dettaglio

I trabattelli: l'accesso, il montaggio e i requisiti dei lavoratori

Veniamo, infine, al tema dell'**accesso**.

Cosa si intende per accesso secondo la UNI EN 1004-1:2021 e la UNI EN 1004-2:2021?

Si indica che secondo le due norme "per accesso si intende quello al trabattello e non ad un'altra struttura".

E un trabattello marcato UNI EN 1004-1:2021 oppure un piccolo trabattello marcato UNI 11764:2019 non possono essere utilizzati "per accedere ad altra struttura, come per esempio alla copertura o ad altre parti di un edificio".

È poi possibile costruire e impiegare un trabattello che permetta l'accesso alla copertura o ad altre parti di un edificio?

La risposta è positiva, "purché il trabattello possenga i requisiti di resistenza e stabilità necessari e garantisca la eliminazione del rischio di caduta dall'alto. Il trabattello deve essere destinato dal fabbricante dello stesso a tale scopo ed il manuale di istruzioni deve contenere la procedura di accesso in sicurezza, sia al trabattello che all'altra struttura. Tale attrezzatura è denominata 'Attrezzatura speciale mobile' nella 'Guida Tecnica Inail per la scelta, l'uso e la manutenzione dei trabattelli'".

Inoltre prima del montaggio di un trabattello un datore di lavoro deve **redigere il Pi.M.U.S** (Piano di Montaggio, Uso e Smontaggio)?

In questo caso la risposta è negativa. "È sufficiente il semplice riferimento alle istruzioni obbligatorie fornite dal fabbricante, eventualmente completate da informazioni relative alla specifica realizzazione (per esempio sistemi di ripartizione del carico alla base)".

Concludiamo con i **requisiti dei lavoratori**.

I lavoratori addetti al montaggio, trasformazione, smontaggio, impiego e spostamento dei trabattelli:

- "devono essere allo scopo incaricati dal datore di lavoro che abbia provveduto a fornire loro una informazione, formazione e addestramento adeguati";
- "devono seguire dei corsi specifici". Tali corsi "devono avvenire in orario di lavoro e non possono comportare oneri economici per i lavoratori. I contenuti minimi di tali corsi sono indicati nel secondo e quarto punto del modulo pratico del corso ponteggi nell'Accordo Stato, Regioni e province autonome sui corsi di formazione per lavoratori addetti a lavori in quota (vedi Allegato XXI del d.lgs. 81/08 e s.m.i.). Il lavoratore deve seguire corsi di aggiornamento specifici ogni 4 anni".

Riguardo all'uso del trabattello si segnala che "i trabattelli vengono utilizzati durante i lavori in quota. In relazione all'elevato rischio si ritiene opportuno che il loro uso sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto un'informazione, formazione e addestramento adeguati (art. 71 comma 7 lettera a del d.lgs. 81/08 e s.m.i.)".

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. **Vedi all.sic.3**

4) Formazione: le risposte di un parere pro veritate sui crediti formativi.

Un parere pro-veritate dell'avvocato Lorenzo Fantini consulente di Punto Sicuro, risponde a vari quesiti sulla possibilità nell'assunzione di nuovo personale di considerare esistente un credito formativo e provvedere unicamente all'integrazione dei percorsi formativi.

Sono tanti i quesiti e i dubbi che riguardano il mondo della formazione su salute e sicurezza sul lavoro e la possibilità, in talune circostanze, che possano essere sufficienti delle integrazioni di precedenti percorsi formativi.

Ove una azienda rientrante nei settori qualificati a rischio "alto" o "medio" ai fini e per gli effetti di cui all'Allegato II all' Accordo in Conferenza Stato Regioni del 21/12/2021 per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro di lavoratori, dirigenti e preposti debba procedere ad assumere personale proveniente da Aziende a rischio "basso" o "medio", potrà considerare esistente un credito formativo in capo a tale personale e provvedere unicamente all'integrazione dei percorsi formativi (dei quali si abbia evidenza documentale) già svolti?

In caso di risposta positiva a questo primo quesito sarebbe possibile una sola integrazione della parte di formazione "specificata" di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), e, in tal caso, in base a quali criteri?

E nel caso che entrambi i quesiti abbiano una risposta positiva, il termine per l'aggiornamento del percorso formativo del personale di nuova assunzione da quando andrà fatto decorrere?

In assenza, da ormai diverso tempo, delle risposte della Commissione Interpelli prevista dall'articolo 12 comma 2 del D. Lgs. 81/2008, per avere utili suggerimenti su come muoversi conformemente a quanto richiesto dalla normativa è stato richiesto un "Parere pro veritate" all'avvocato Lorenzo Fantini nella sua qualità di consulente con competenze giuridiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'articolo di presentazione del Parere pro veritate si sofferma sui seguenti argomenti:

1. Analisi della normativa: la formazione generale e la formazione specifica
2. Analisi della normativa: le norme speciali e la formazione specialistica
3. Analisi della normativa: l'addestramento e i crediti formativi
4. Formazione e crediti formativi: le risposte dell'avvocato Fantini ai quesiti

Punto 1 – Dettaglio

Analisi della normativa: la formazione generale e la formazione specifica

Per fornire una risposta puntuale ai quesiti posti, l'avvocato Fantini ha operato una "Analisi della vigente disciplina in materia di formazione e salute e sicurezza sul lavoro" di cui noi riprendiamo alcune parti.

Si ricorda che, con riferimento al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - e successive modifiche e integrazioni - la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro "è significativamente qualificata nella vigente normativa italiana come: 'processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi (articolo 2, comma 1, lett. aa), d.lgs. n. 81/2008). Tale definizione evidenzia come lo scopo della formazione sia il mutamento di

comportamento dei discenti, in modo che i destinatari acquisiscano competenze cognitive (consistenti in 'conoscenze e procedure') e comportamentali che consentano loro di lavorare "in sicurezza".

E La formazione dei lavoratori (ma anche di altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale) trova la sua peculiare disciplina all'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008.

In particolare "la formazione dei lavoratori (articolo 37, comma 1, d.lgs. n. 81/2008) deve essere 'sufficiente ed adeguata' e si distingue in due tipologie, vale a dire:

- A) Formazione generale (articolo 37, comma 1, lettera a, d.lgs. n. 81/2008), riferita ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- B) Formazione specifica (articolo 37, comma 1, lettera b), D.lgs. n. 81/2008) avuto riguardo ai rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni, alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda".

La formazione dei lavoratori "deve dunque riguardare nozioni generali e nozioni specifiche, queste ultime relative ai fattori di rischio connessi alle attività in concreto svolte dal singolo; in tal senso è necessaria una formazione differenziata in relazione ai destinatari e alle diverse mansioni cui gli stessi sono adibiti. Infatti, l'attività formativa è indirizzata a 'ciascun lavoratore' (in tal senso espressamente l'articolo 37, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008)".

L'articolo 37, comma 2, del D.lgs. 81/08- continua il Parere - "dispone, quindi, che i contenuti dell'attività formativa nei riguardi dei lavoratori sono individuati da un Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, adottato in data 21 dicembre 2011. Il punto 4 di tale Accordo identifica nel dettaglio i contenuti necessari della formazione dei lavoratori, per quanto per mezzo di una elencazione di rischi lavorativi necessariamente esemplificativa, in quanto i fattori di rischio di riferimento - i quali debbono essere oggetto di trattazione nell'ambito della formazione "specificata" di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008 - debbono essere desunti dalla valutazione dei rischi".

E questa circostanza è stata anche sottolineata nella risposta all' Interpello n. 11 del 24 ottobre 2013, in cui "è dato leggere quanto segue: 'Alla luce delle vigenti disposizioni normative ed in particolare sulla base di quanto indicato negli accordi Stato-Regioni (....), la formazione - che deve essere 'sufficiente ed adeguata' -va riferita all'effettiva mansione svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi'. Analoga argomentazione è, altresì, rinvenibile nell' interpello n. 4 del 24 giugno 2015, allegato n. 2, ove si rimarca che: 'i contenuti e la durata della formazione specifica, così come indicati nel sopra citato Accordo Stato-Regioni n. 221 del 21 dicembre 2011 e come ribadito nell'Accordo Stato-Regioni n. 153 del 25 luglio 2012, costituiscono un percorso minimo che il datore di lavoro dovrà valutare se sufficiente o da integrare tenendo conto sia di nuove normative che di quanto emerso dalla valutazione dei rischi".

Gli interpelli citati "evidenziano entrambi come la disciplina di riferimento debba essere interpretata tenendo conto della finalità prevenzionistica della formazione, che impone una lettura delle disposizioni di riferimento coerente con quanto sin qui esposto. E, infatti, il numero di ore minimo della formazione 'sufficiente ed adeguata' per i lavoratori è stato identificato dall'Accordo del 21 dicembre 2011 all'Allegato II in modo diversificato in base al codice ATECO di appartenenza dell'azienda, quale 'primo elemento' per valutare la 'sufficienza e adeguatezza' della formazione dei lavoratori. In particolare - fermo restando che la formazione 'generale' ha durata di 4 ore per ogni azienda (in tal caso non rileva il codice ATECO di appartenenza) - la formazione "specificata" ha durata minima di 4 ore per le aziende che siano da classificare a rischio "basso", 8 per le aziende a rischio "medio" e 12 per le aziende a rischio "alto". Ne deriva che il numero legalmente ritenuto minimo di ore di formazione per i lavoratori sarà di 8 ore per le aziende a rischio basso, 12 per le aziende a rischio medio e 16 per le aziende a rischio elevato. L'Accordo individua anche i contenuti dei corsi di formazione, pur sempre facendo salva la discrezionalità dell'azienda rispetto alla parte dei corsi riferita ai 'rischi specifici' presenti nei luoghi di lavoro di riferimento".

Punto 2 – Dettaglio

Analisi della normativa: le norme speciali e la formazione specialistica

Il Parere pro veritate si sofferma poi sul quadro regolatorio di riferimento che va individuato anche attraverso la lettura combinata dell'Accordo citato con l'Accordo contenente disposizioni integrative e correttive rispetto a quello del 21 dicembre 2011, approvato in data 25 luglio 2012. E il Parere ricorda anche l'Accordo del 22 febbraio 2012 per l'uso di determinate attrezzature di lavoro e altre specifiche discipline di riferimento che riguardano particolari attività formative obbligatorie.

In particolare si indica che la "non semplice problematica della relazione intercorrente tra la formazione dei lavoratori 'sufficiente ed adeguata' ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 37, comma 1, del <D.lgs. n. 81/2008 e la formazione egualmente obbligatoria ed 'aggiuntiva' rispetto ad essa è affrontata nell'ambito dell'Accordo del 25 luglio 2012, nel quale è dato leggere quanto segue: 'Il terzo periodo della "Premessa" dell'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 puntualizza che la formazione in parola: 'è distinta da quella prevista dai Titoli successivi al I del D.lgs. n. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o attrezzature particolari". Tali disposizioni, oltre a prevedere una formazione integrativa in merito a rischi specifici, individuano in modo dettagliato percorsi formativi con molteplici contenuti, diretti a esigenze ben definite e particolari di tutela di soggetti che svolgano determinate attività e che, pertanto, richiedono corsi ad hoc'. Dunque, alla formazione 'generale' e a quella 'specifica' – entrambe previste dall'articolo 37, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008 – si deve in taluni casi aggiungere (sempre a cura e spese del datore di lavoro, soggetto obbligato in tal senso) una formazione 'specialistica', in quanto necessaria in relazione a fattori di rischio, legati alle particolari modalità di svolgimento del lavoro svolto, presi espressamente ed autonomamente in considerazione nell'ordinamento giuridico italiano".

Nel Parere, sono poi riportate, sempre con riferimento al contenuto dell'Accordo del 25 luglio 2012 quelle che sono da considerarsi norme speciali (ad esempio la formazione connessa all' Accordo del 22/02/2012) e viceversa, non si ritiene che costituiscano norme speciali "disposizioni quali, sempre solo a titolo esemplificativo, quelle di cui all'articolo 169, comma 1, lettera b), in materia di movimentazione manuale dei carichi, o di cui all'articolo 177, comma 1, lettera b), in materia di attrezzature munite di videotermini, nelle quali si parli, come negli esempi citati, di 'formazione adeguata' o si usino formule simili, senza che la normativa individui in modo puntuale e peculiare le caratteristiche (in termini di durata, contenuti ect.) dei corsi stessi. In simili situazioni, la formazione relativa ai rischi di specifico riferimento (negli esempi appena riportati, i rischi relativi alla movimentazione manuale dei carichi e quelli derivanti dall'uso di attrezzature munite di videotermini) va effettuata in applicazione delle disposizioni di cui all'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, nella parte denominata 'Formazione specifica'. Agli esempi riportati va aggiunta la formazione obbligatoria per i lavoratori che siano incaricati dal datore di lavoro di utilizzare" attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7' (articolo 73, comma 4, D.lgs. n. 81/2008) i quali sono destinatari di 'formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone' (in questi termini espressamente l'articolo 73, comma 4, appena citato)".

Punto 3 – Dettaglio

Analisi della normativa: l'addestramento e i crediti formativi

Il Parere segnala poi, "la puntualizzazione – sempre contenuta nell'Accordo del 25 luglio 2012 – per cui: 'Resta inteso che la formazione in parola non comprende comunque l'addestramento, a maggior ragione ove esso sia necessario in relazione a specifiche fattispecie di rischio individuate nei Titoli diversi dal Titolo I del D.lgs. n. 81/2008, come accade, ad esempio, in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 77, comma 5, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro in ordine ai Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai sensi del d.lgs. n. 475/1992".

E in tal modo "viene chiarito (in modo coerente con quanto costantemente argomentato dalla giurisprudenza) come l'addestramento è obbligo ulteriore rispetto alla formazione e come esso vada adempiuto "oltre" l'adempimento formativo, non potendosi in esso esaurirsi. Del resto, val la pena ricordare come già l'Accordo 21 dicembre 2011 avesse sottolineato, al riguardo, come: "Qualora il lavoratore svolga operazioni e utilizzi attrezzature per cui il D.lgs. n. 81/08 preveda percorsi formativi ulteriori, specifici e mirati, questi andranno ad integrare la formazione oggetto del presente accordo, così come l'addestramento di cui al comma 5 dell'articolo 37 del D.lgs.81/08". Tale puntualizzazione appare necessaria avuto riguardo alla autonoma definizione (alla quale si connette, non a caso, una autonoma peculiare regolamentazione) dell'"addestramento", definito all'articolo 2, comma 1, lettera cc), del D.lgs. n. 81/2008 come: "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro".

L'avvocato Fantini segnala, infine, la previsione contenuta all'articolo 37, comma 14-bis, del D.lgs.81/2008 - nel testo introdotto dall'articolo 32 del decreto-legge 21/06/2013, n. 69 - che "si riporta di seguito: 'In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati', mentre il secondo comma della norma in parola rinvia alla Conferenza Stato-Regioni la individuazione delle 'modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata

l'avvenuta formazione'; disposizione che, peraltro, ha trovato la sua specifica attuazione per mezzo dell'Accordo 7 luglio 2016 per la formazione dei responsabili e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, che reca un Allegato III specificamente dedicato al riconoscimento – totale o parziale, a seconda dei casi – di crediti formativi per attività già svolte, confermando in tal modo la volontà legislativa di evitare l'inutile (anche dal punto di vista prevenzionistico) ripetizione di percorsi formativi già erogati”.

Per tutti questi motivi – sottolinea il Parere è da ritenersi possibile che esistano, in materia di formazione obbligatoria alla salute e sicurezza sul lavoro, crediti formativi acquisiti, in relazione ai quali si possa procedere all'integrazione della formazione senza necessità della loro ripetizione.

A favore di tale conclusione, oltre agli elementi sin qui riportati, si considerino, altresì, le seguenti fonti:

- ✓ L'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016, al punto 12.2., dispone quanto segue: “Un datore di lavoro, la cui attività risulti inserita nei macrosettori Ateco a rischio medio/alto, secondo quanto individuato nella tabella di cui all'allegato II dell'accordo del 21 dicembre 2011 (ex artt. 34 d.lgs. n. 81/2008), può partecipare al modulo di formazione per datore di lavoro che svolge i compiti del servizio di prevenzione e protezione relativo al livello di rischio basso, se tutti i lavoratori svolgono esclusivamente attività appartenenti ad un livello di rischio basso; se tale condizione viene successivamente meno, il datore di lavoro è tenuto ad integrare la propria formazione, in numero di ore e contenuti, avuto riguardo alle mutate condizioni di rischio dell'attività dei propri lavoratori. Analogamente, un datore di lavoro, la cui attività risulta inserita nella tabella di cui all'allegato II dell'accordo del 21 dicembre 2011 (ex artt. 34 d.lgs. n. 81/2008) nei settori di attività a rischio basso, deve partecipare o integrare la formazione per datore di lavoro, che svolga i compiti del servizio di prevenzione e protezione relativo al livello di rischio medio o alto, se ha al suo interno lavoratori che svolgono attività appartenenti ad un livello di rischio medio o alto”.
- ✓ L'interpello n. 4/2015, citato “puntualizza quanto segue: ‘qualora i compiti affidati ad un lavoratore lo espongano di fatto a rischi diversi ed ulteriori rispetto a quelli che siano già stati oggetto di valutazione e di conseguente formazione, saranno necessarie sia una nuova valutazione dei rischi che una correlata formazione integrativa’”.

Formazione e crediti formativi: le risposte dell'avvocato Fantini ai quesiti.

Veniamo alle **conclusioni** del **Parere pro veritate** dell'avvocato Lorenzo Fantini.

In risposta al primo quesito si indica “ove una Azienda debba procedere ad assumere personale proveniente da altra Azienda– sempre che disponga delle evidenze documentali relative all'adempimento presso l'impresa di provenienza degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro – potrà valutare l'esistenza di crediti formativi acquisiti, in tutto o in parte. Dunque, per i lavoratori dei quali si abbia evidenza documentale relativa all'avvenuto svolgimento del percorso formativo di cui all'articolo 37, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, non occorrerà ripetere il relativo percorso formativo (al momento regolato, anche quanto a numero minimo di ore, dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011)”.

Inoltre – il secondo quesito –è possibile una sola integrazione della parte di formazione “specificata” e, in tal caso, in base a quali criteri?

La risposta del Parere indica che “l'integrazione dei percorsi formativi ‘specifici’ già svolti dal lavoratore (e ancora in corso di validità per non essere ancora scaduti) andrà definita avendo a riferimento le mansioni di assegnazione presso l'Azienda di destinazione, in base alla valutazione dei rischi. Pertanto, qualora nell'ambito delle attività formative svolte presso l'Azienda di provenienza siano stati trattati, in tutto o in parte, argomenti corrispondenti ai rischi analizzati e valutati presso l'Azienda di destinazione si potrà procedere alla sola integrazione dei percorsi formativi già svolti e documentati.

In tal caso dovrà essere cura (e responsabilità) dell'Azienda di destinazione elaborare ed attuare un percorso formativo che dia evidenza della trattazione dei fattori di rischio non considerati o non adeguatamente considerati nell'ambito della formazione “specificata” pregressa.

In tale contesto, lo scrivente consiglia comunque di integrare il percorso formativo per un numero di ore complessivamente congruo al completamento della trattazione dei rischi della formazione “specificata” (di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 81/2008), avuto riguardo alla disciplina (nel corpo del parere già descritta) che impone un numero minimo di ore di formazione specifica di 4 ore per le aziende a rischio “basso”, di 8 per aziende a rischio “medio” e di 12 per aziende a rischio “elevato”. Tale integrazione, adeguatamente documentata (come da Accordo in

Conferenza Stato-Regioni 21 dicembre 2011, ad esempio quanto a possesso dei requisiti di cui al decreto interministeriale 6 marzo 2013 in capo al docente, tenuta dei registri di presenza,

attestato di riferimento e quant'altro ivi previsto) permetterà, in tal modo, di ritenere soddisfatte tutte le previsioni vigenti in materia.

Infine, il termine per l'aggiornamento del percorso formativo del personale di nuova assunzione da quando andrà fatto decorrere?

L'avvocato Fantini, "avuto riguardo alla circostanza che il percorso formativo di riferimento sarà stato debitamente integrato, per ragioni logiche e in assenza di una previsione di riferimento per il caso di specie nell'ambito dell'Accordo del 21 dicembre 2011 per la formazione di lavoratori, dirigenti e preposti, reputa che il quinquennio per l'aggiornamento della formazione decorra a far data dal completamento del percorso formativo 'integrativo' del lavoratore, vale a dire dal giorno nel quale il lavoratore ha completato tale percorso".

Va, infine, puntualizzato – si conclude il Parere pro veritate – che "il percorso formativo di riferimento andrà ulteriormente integrato qualora le mansioni del lavoratore lo espongano a un rischio per il quale l'ordinamento giuridico prevede un altro percorso di formazione (ad esempio, qualora il lavoratore sia operatore di una attrezzatura di cui all'Accordo 22 febbraio 2012) o una attività di addestramento, fattispecie differente dalla formazione e che, quindi, si aggiunge ad essa, integrandola".

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.4

Approfondimenti.



Il ruolo della formazione completa.

Come passare da una società "4.0", fondata sulla tecnologia, a una "5.0" a misura di essere umano. L'importanza della formazione e le sue implicazioni in campo sociale, politico, economico.

Stiamo attraversando un momento di trasformazione sociale molto complesso e per molti aspetti pericoloso per l'evoluzione dell'individuo.

L'obiettivo dell'"individuo" dovrebbe essere di vivere bene la propria esistenza, con capacità di autogestirsi, sviluppando solo relazionalità positiva con tutti gli altri – sapendo che tutte le forme di vita sono il frutto solo di relazione positiva, e non di contrapposizione – in un contesto sociale che sia umano-centrico e sostenibile.

Per affrontare questo tema dobbiamo innanzitutto capire come si forma l'"individuo", che è un'entità più evoluta dell'"essere umano".

L'"essere umano" è il punto di partenza. Non ha capacità di gestione di sé stesso, con una progettualità adeguata, se non dopo una formazione, che deve essere portata a compimento: mai interromperla prima del completamento – oltre che impegnarsi per ben gestirla. L'interruzione potrebbe innescare un pericolo di non facile gestione.

L'attuale situazione sociale, estremamente tesa – sia a livello nazionale che internazionale – ne è la testimonianza.

La regola basica è semplice: dato che il mondo è formato da "se stessi" e dalla "relazione con gli altri", è fondamentale che si sia formati nelle due componenti, nella sequenza corretta:

- partendo da una fase "zero", dove esiste l'essere umano, ma non è ancora stato fatto nessun investimento per creare un individuo;
- si avvia la "prima fase", che ha l'obiettivo di sviluppare investimenti per ottenere un individuo che prenda possesso della propria individualità, il "sé stesso", tramite l'acquisizione di capacità critica. È il primo obiettivo – una sorta di piattaforma di base – perché l'individuare "se stessi" è la base prioritaria – una fase intermedia necessaria, pur non sufficiente – sulla quale poi innestare la fase successiva, di completamento. La frequenza delle scuole medio superiori dà un ottimo contributo al raggiungimento di questo primo obiettivo. Va in ogni caso rilevato che – non avendo ancora scoperto il valore degli "altri" – in questo stadio la centratura su sé stessi è massima;

- Si deve quindi avviare e completare anche la “seconda fase”, che ha come obiettivo non rinunciabile la “relazione con gli altri”, avendo la certezza che solo la relazione positiva con gli altri è la condizione per vivere bene. Si tratta quindi di completare la formazione, aggiungendo alla capacità critica, anche il “senso civico e l’etica” (capacità di gestire progettualmente bene la relazionalità positiva con gli altri). Per raggiungere questo obiettivo finale, è necessario proseguire nella formazione, sia frequentando l’università, sia con il contributo della formazione professionale.

L’evoluzione storica del contesto sociale.

Nella nostra storia c’è ovviamente sempre stato l’“essere umano”, ma quasi mai l’“individuo con capacità critica” (tanto meno l’individuo completamente formato), se non in una piccolissima minoranza, che ha poi di fatto sempre gestito il potere.

Da sempre, e fino a 20-25 anni fa, più dell’80% degli individui non aveva raggiunto il primo livello di formazione culturale. Erano quindi “masse” e non individui, con assenza di aspirazione individuale: non c’erano progetti, né sogni di partecipazione. C’è sempre stata accettazione passiva di uno status primario. Tutte le componenti del contesto sociale erano in mano a una piccola minoranza, senza rivendicazioni.

Negli ultimi 20-25 anni si è invece avviato un percorso formativo completamente nuovo: la quasi totalità delle nuove generazioni che è entrata nell’adulthood ha portato a termine le scuole medio superiori, pur non completando gli studi. Cambio epocale, per la prima volta nella storia: si sono formati gli “individui con capacità critica” (a oggi oltre il 70%, in soli 25 anni).

Ma non c’è stata una coscienza collettiva sulle conseguenze di questo punto di arrivo, che non ha avuto prosecuzione e completamento della formazione:

- Gente massimamente centrata su se stessa;
- Con grande desiderio di partecipazione, di inclusione nei contesti sociali di protagonismo;
- Guidata da un desiderio di competizione più che di relazione (poco senso civico, poca etica).

Purtroppo l’assenza di una formazione completa è stata accompagnata – nello stesso periodo – anche da problematiche sociali nuove e complesse – globalizzazione, varie crisi finanziarie mondiali – che hanno ostacolato le aspirazioni di queste nuove generazioni, e che di fatto si sono infilate in un precariato progressivo.

E qui è nato un problema importante, per la prima volta: mentre in passato le masse non si erano mai illuse, e sono sempre state rassegnate, questa nuova generazione ha avuto una reazione violenta: aveva avviato dei sogni, ma si è sentita tradita, e sono nate reazioni violente, di contrapposizione. È nato il populismo: la difesa di se stessi, la richiesta di un massimo di attenzione verso la propria individualità, un forte egocentrismo. E ciò in realtà si è verificato un po’ in tutto il mondo occidentale.

Problemi sociali: sostenibilità?

Queste fenomenologie sono preoccupanti perché tendono ad aumentare le contrapposizioni, e a ostacolare le collaborazioni e le mediazioni, che sono invece l’unico modo per andare avanti. Fra l’altro le tensioni stanno crescendo, e il distacco tra chi si percepisce in situazione di “non benessere”, e coloro che sono percepiti “in benessere”, sta aumentando.

E ciò con conseguenze sociali importanti: coloro che si percepiscono in questo status non positivo hanno quasi naturalmente una massima centratura su loro stessi: puntano a un proprio benessere, da raggiungere possibilmente in breve periodo. Di conseguenza, non vogliono sentir parlare di sostenibilità, del rispetto delle condizioni future per chi verrà. E anche i comportamenti non sono guidati da queste preoccupazioni e attenzioni.

In ogni caso questi individui “contrappositivi” di fatto non hanno la responsabilità di questi atteggiamenti, e dei relativi accadimenti. È il sistema di gestione (storica) del Paese che non ha capito:

- quale può essere la conseguenza di una interruzione della formazione
- e che per evitare accadimenti di questo tipo deve creare innanzitutto una diversa cultura della formazione, molto più evoluta, e deve fare in modo che tutti gli individui siano aiutati in tutti i modi – anche finanziandoli a fondo perduto – a completare in modo dovuto tutti gli studi. Sono le nuove generazioni, il futuro del Paese, la loro formazione è un investimento per il futuro benessere del Paese, non un costo.

E la formazione consente peraltro anche un arricchimento indispensabile: dona anche una vera capacità di resilienza, cioè di sapersi gestire in modo interessante anche in caso di difficoltà. Si diventa “imprenditori” di se stessi.

Il completamento della formazione: è vero il grande obiettivo.

La formazione evoluta e completata, in realtà è "il metodo" per innescare l'ottimizzazione della qualità della vita di ogni individuo:

- al di là del miglioramento delle competenze, e delle opportunità professionali;
- offre agli individui gli strumenti di ottimizzazione della vita: oltre alla capacità critica (cioè il capire se stessi), offre - come si diceva - il "senso civico / l'etica", fondamentali per instaurare la relazionalità con gli altri, che è vita, evitando la contrapposizione, che invece è paralisi;
- offre l'empatia, cioè la capacità di "mettersi nei panni dell'altro", cioè di ascoltare senza pregiudizi, cercando di capire il punto di vista dell'altro.

Significa investire totalmente sugli individui. È come se si passasse:

- da una Società 4.0, dove l'obiettivo dominante è la tecnologia - rivoluzione industriale basata sull'internet of things;
- a una Società 5.0, cioè un paradigma focalizzato sulle persone e sul contesto in cui vivono, l'ambiente, sulla qualità della vita e la Sostenibilità, pur con il supporto della tecnologia dell'industria 4.0, a partire da un mutato rapporto tra uomo e robot.

Una società che cerca di bilanciare lo sviluppo economico con la risoluzione dei problemi socio-ambientali, in cui le tecnologie vengono usate non solo per profitto, ma per migliorare la qualità della vita di ogni cittadino; la qualità della vita di ogni individuo, nel rispetto del suo genere, delle sue preferenze, di ogni tipo di "diversità". Dove anche l'Intelligenza Artificiale sia al servizio degli individui, e non il contrario.

E si sviluppa la capacità di comunicare - pensieri, emozioni, stati d'animo - in maniera efficace, rispettosa e mai violenta.

E terminano le contrapposizioni, e la vita diventa vera.

È qui che si gioca anche il nuovo paradigma, quello dell'Impresa 5.0, che è prima di tutto un paradigma culturale. Persone aperte, inclusive, capaci di immaginare, intuire, sentire e non solo pensare. Persone empatiche, capaci di sentire dentro la Vita, e di agire in coerenza con questo.

Tocca a noi, e a ciascuno di noi, insieme, occuparcene: è nostra comune responsabilità. Una società umano-centrica, sostenibile e resiliente: è quella che dovremo costruire tutti insieme.

Ma non dobbiamo dimenticare la prima fase della formazione.

Stanti i turbamenti e le complessità sociali che stanno caratterizzando sempre di più il tempo che arriva, non si può dare però per scontato che il primo obiettivo basilico nello sviluppo dell'individuo - cioè la presa di coscienza di sé, e l'acquisizione di capacità critica - sia facilmente acquisibile. È fondamentale che la struttura della piattaforma base, sulla quale costruire l'individuo nel suo futuro, sia solida, e che tenga conto del contesto sociale che si sta attraversando.

Le continue trasformazioni sociali fanno emergere nuove fragilità, e ridisegnano la qualità delle relazioni. Fenomeni di disagio o di violenza coinvolgono i giovani ormai fin dalla prima età scolare. Il mondo della scuola si trova a gestire un quadro certamente complesso: è il luogo dove i giovani trascorrono momenti importanti della loro esistenza, ed è l'istituzione alla quale si affida la gran parte delle aspettative per una crescita sana e serena.

Molti sono i fenomeni che concorrono a disegnare un quadro in profonda e continua trasformazione nelle famiglie e nella società. È quindi necessaria una specifica proposta educativa che aiuti a preservare la scuola come luogo di benessere e sviluppo delle competenze fondamentali per vivere in un continuo cambiamento.

In realtà la gestione didattica della scuola tende - nella generalità dei casi, salvo alcune iniziative autonome - ad andare in continuità con il passato, non tenendo conto delle complessità crescenti in cui siamo entrati.

Ci sono tuttavia delle eccezioni, non previste dallo Stato ma da iniziative private. Hanno ancora una dimensione contenuta, ma sono di grande interesse.

Una di queste iniziative è proposta e sviluppata da un grande gruppo privato italiano.

Questa iniziativa intende affrontare i disagi sociali che, per la gravità delle loro implicazioni e la loro ampia diffusione, sono diventati vere e proprie emergenze. E al tempo stesso intende promuovere le competenze trasversali che sono determinanti per il bambino di oggi e l'adulto di domani.

Sviluppato insieme a insegnanti, genitori ed esperti, e dedicato alle scuole primarie, raccoglie e mette a disposizione informazioni, approfondimenti e strumenti per conoscere e affrontare tematiche quali bullismo e cyberbullismo, la valorizzazione delle diversità, la prevenzione delle dipendenze, la promozione di un corretto rapporto con il cibo e la nutrizione.

Ma temi di questa importanza non possono essere affidati solo ad iniziative private (anche se è una fortuna che ci siano). Il tema è di tale rilevanza strategica, che deve riscuotere un'attenzione prioritaria soprattutto a livello pubblico.

Il lavoratore in assenza di un formale contratto di assunzione.

Ai fini dell'applicazione delle norme di cui al D. lgs. n. 81/08 si rileva l'oggettivo espletamento di mansioni tipiche dell'impresa a prescindere dal fatto che il "lavoratore" possa o meno essere titolare di impresa artigiana ovvero lavoratore autonomo.

Periodicamente la Corte di Cassazione torna a richiamare la definizione di lavoratore di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.lgs. 81/08, sottolineando che la stessa faccia leva sullo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Tale definizione, ha precisato la suprema Corte, è certamente più ampia di quelle previste dalle normative pregresse che si riferivano invece al "lavoratore subordinato" (D.P.R. n. 547 del 1955, art. 3) e alla "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro" (D. Lgs. n. 626 del 1994, art. 2, comma 1, lett. a) per cui ciò che conta, ai fini dell'applicazione delle norme incriminatrici previste nel citato decreto è l'oggettivo espletamento di mansioni tipiche dell'impresa nel luogo deputato (anche eventualmente a titolo di favore) e su richiesta dell'imprenditore, a prescindere dal fatto che il "lavoratore" possa o meno essere titolare di impresa artigiana ovvero lavoratore autonomo.

Il fatto di cui alla sentenza in commento ha riguardato l'infortunio di un lavoratore che, mentre era intento a caricare del materiale edile sul cassone di un autocarro stando nella sua parte posteriore è rimasto schiacciato a causa di uno sbalzo repentino di un altro autocarro parcheggiato dietro dovuto ad una manovra imprudente di un altro lavoratore, totalmente privo di istruzioni e di addestramento, il quale lo aveva messo in moto senza salire al posto di guida. L'evento, quindi, era stato causato dall'inosservanza da parte di quest'ultimo della regola cautelare, secondo cui, prima dell'accensione del veicolo, avrebbe dovuto verificare che la marcia del veicolo fosse stata disinserita.

Condannato per lesioni colpose nei due primi gradi di giudizio, in relazione al reato di cui agli artt. 113 e 590 c.p. e all'art. 18, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 81 del 2008, il titolare dell'azienda ha ricorso per cassazione basando la sua difesa sul fatto che non sussistesse un rapporto di lavoro subordinato ex art. 2 D. Lgs. n. 81 del 2008 tra lui e il lavoratore intervenuto a mettere in moto il mezzo e che l'evento era accaduto per un comportamento imprudente e imprevedibile dello stesso, la Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso ribadendo che in capo all'imputato era stato riconosciuto dai giudici di merito una posizione di datore di lavoro di fatto.

Il fatto, l'iter giudiziario, il ricorso per cassazione e le motivazioni.

La Corte di Appello ha confermata la sentenza del Tribunale con cui il datore di lavoro di una azienda era stato condannato alla pena di due mesi di reclusione, coi benefici della sospensione condizionale della pena e della non menzione nel certificato del casellario giudiziale, in relazione al reato di cui agli artt. 113 e 590 c.p. e art. 18, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 81 del 2008. Era successo che un operaio, mentre era intento a caricare materiale edile sul cassone di un autocarro stesso nella sua parte posteriore di tale mezzo era rimasto schiacciato per lo sbalzo repentino di un altro autocarro parcheggiato dietro al primo, a causa della manovra imprudente di un lavoratore, totalmente privo di istruzioni e di addestramento, il quale aveva messo in moto il mezzo senza salire al posto di guida, cagionando così uno sbalzo del mezzo e lo schiacciamento dell'operaio.

Il datore di lavoro, a mezzo del proprio difensore, ha **ricorso per cassazione** avverso la sentenza della Corte di Appello, proponendo due motivi di impugnazione. Come primo motivo lo stesso ha sostenuto l'insussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ex art. 2 del D. Lgs. n. 81 del 2008 ricorrente con il soggetto che ha provocato l'infortunio. Secondo il ricorrente infatti, la Corte territoriale non aveva applicato correttamente i principi da essa stessa richiamati sulla qualificazione giuridica del concetto di lavoratore, che presuppone lo svolgimento di "mansioni tipiche" da parte del soggetto, non importa se a titolo di favore, comunque "stabilmente incardinato tra i lavoratori dell'azienda" e su "richiesta dell'imprenditore". Lo stesso si era recato sul camion di sua iniziativa e soltanto in passato aveva acceso il motore degli autocarri per cui non era configurabile un rapporto lavorativo costante, duraturo e strutturale di svolgimento di mansioni tipiche aziendali.

Come seconda motivazione ha evidenziato un vizio di motivazione in ordine al giudizio di imprevedibilità del comportamento del lavoratore stesso che aveva posto in essere una condotta caratterizzata dall'assoluta imprevedibilità ed eccezionalità. L'evento era stato causato dall'inosservanza da parte sua della regola cautelare, secondo cui, prima di accendere il veicolo, avrebbe dovuto verificare che la marcia del veicolo non fosse inserita.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione.

Il ricorso è stato ritenuto **inammissibile** dalla Corte di Cassazione. La stessa, con riferimento al primo motivo di ricorso, ha premesso che la definizione di "lavoratore", di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 81 del 2008, fa leva sullo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ed è definizione più ampia di quelle previste dalla normativa pregressa, che si riferivano invece al "lavoratore subordinato" (D.P.R. n. 547 del 1955, art. 3) e alla "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro" (D. Lgs.

n. 626 del 1994, art. 2, comma 1, lett. a), per cui, ai fini dell'applicazione delle norme incriminatrici previste nel decreto citato, rileva l'oggettivo espletamento di mansioni tipiche dell'impresa nel luogo deputato (anche eventualmente a titolo di favore) e su richiesta dell'imprenditore, a prescindere dal fatto che il "lavoratore" possa o meno essere titolare di impresa artigiana ovvero lavoratore autonomo.

Già prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81 del 2008, peraltro, la Corte aveva qualificato come lavoratori subordinati coloro che, indipendentemente dalla continuità e dall'onerosità del rapporto, abbiano prestato la loro attività fuori del proprio domicilio alle dipendenze e sotto la direzione altrui e ha affermato il principio secondo cui, ai fini della tutela della salute e delle sicurezza nei luoghi di lavoro, un rapporto di lavoro subordinato deve essere considerato tale in riferimento all'assenza di autonomia del lavoratore nella prestazione dell'attività lavorativa e non già in relazione alla qualifica formale assunta del medesimo.

Ciò premesso sulla definizione di lavoratore, la Corte di Appello, secondo la Sezione IV, ha fatto buon governo dei principi di diritto elaborati in relazione alla applicabilità della normativa prevenzionistica a rapporti quale quello in esame. Nella sentenza impugnata, infatti, si è logicamente sottolineato che le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008 si applicano anche in caso di insussistenza di un formale contratto di assunzione, in quanto rileva l'espletamento di mansioni lavorative tipiche dell'impresa, indipendentemente dalla circostanza che esse siano svolte a titolo di favore, nel luogo di lavoro deputato e su richiesta dell'imprenditore.

La Corte distrettuale aveva logicamente sottolineato che, in base alle dichiarazioni dei vari testi, pur tra qualche reticenza, la presenza in azienda dell'autore della manovra imprudente che causava l'infortunio del lavoratore risultava non casuale né occasionale in quanto varie volte era stato visto mettere in moto un pulmino o un camion.

In ordine al secondo motivo di ricorso, la suprema Corte ha ricordato che, in tema di infortuni sul lavoro, non vale a escludere la responsabilità del datore di lavoro il comportamento negligente del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre comunque all'insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio derivante dal richiamato comportamento imprudente. Ha precisato, altresì che, in tema di infortuni sul lavoro, perché possa ritenersi che il comportamento negligente, imprudente e imperito del lavoratore, pur tenuto in esplicazione delle mansioni allo stesso affidate, costituisca concretizzazione di un "rischio eccentrico", con esclusione della responsabilità del garante, è necessario che questi abbia posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante.

Non è configurabile, in altri termini, la responsabilità ovvero la corresponsabilità del lavoratore per l'infortunio occorsogli allorché il sistema della sicurezza approntato presenti delle evidenti criticità, atteso che le disposizioni antinfortunistiche perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, dovendo il datore di lavoro dominare ed evitare l'instaurarsi da parte degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza di prassi di lavoro non corrette e, per tale ragione, foriere di pericoli.

La sentenza impugnata quindi, in conclusione, si era allineata, secondo la suprema Corte, ai predetti superiori principi, avendo individuato nell'avvio dei motori dei mezzi proprio l'attività che improvvidamente aveva determinato l'infortunio e che rientrava nelle attribuzioni di fatto assegnate al lavoratore. La Corte di merito, inoltre, aveva chiaramente escluso ogni incidenza causale dell'imprudenza del lavoratore, in quanto si trattava di soggetto del tutto privo di istruzione e di formazione, carenze sicuramente ricollegabili al datore di lavoro e aveva escluso che l'operazione svolta (dalla quale era scaturito l'infortunio) fosse imprevedibile o abnorme, proprio in quanto rientrava pacificamente nelle mansioni sistematicamente sollecitate al lavoratore dal datore di lavoro.

Per quanto sopra detto la Corte di Cassazione ha quindi dichiarato inammissibile il ricorso con conseguente condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali e, non sussistendo ragioni di esonero, al versamento della somma di tremila euro in favore della Cassa delle ammende.

Fonte: Punto Sicuro. www.puntosicuro.it

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttaro. Chiuso in data 11/11/2023