



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna.

## Newsletter 3-4 /23- Marzo - Aprile 2023.

### 1) Nomina del Coordinatore quando l'obbligo non sussiste ex lege.

Una recente pronuncia della Cassazione penale riguardante la nomina del coordinatore della sicurezza quando tale obbligo non sussiste.

*Pubblichiamo un interessante contributo del collega coordinatore e redattore di Punto Sicuro ing. Carmelo Catanoso.*

...Uno degli argomenti più discussi in questi anni ha riguardato le figure dei coordinatori della Sicurezza per la Progettazione (CSP) e per l'Esecuzione (CSE) dell'opera e i loro profili di responsabilità nei procedimenti penali per infortunio sul lavoro.

È noto agli addetti ai lavori che la Cassazione Penale, a partire dal 2010, abbia compiuto una netta inversione di rotta definendo con chiarezza il perimetro della condotta penalmente esigibile da parte di questi soggetti ed in particolare del CSE.

Nel seguito di questo contributo, varrà analizzata una recente pronuncia della Suprema Corte riguardante un infortunio sul lavoro e il ruolo di un coordinatore designato da un ente pubblico pur non essendo espressamente richiesto dalla legge non sussistendo la presenza, anche non contemporanea, di più imprese.

Nel novembre 2021 la Corte di appello di Torino aveva confermato la sentenza di I grado, poi appellata dagli imputati, con la quale il GUP del Tribunale di Cuneo, nel settembre 2018, con giudizio abbreviato, aveva riconosciuto un datore di lavoro e un coordinatore della sicurezza (CSP/CSE) responsabili, in cooperazione colposa (ex art. 113 cp), del reato di omicidio colposo, con violazione delle norme di prevenzione infortuni, per un evento avvenuto nel marzo 2015.

I fatti, ricostruiti dai Giudici di merito, avevano riguardato i lavori di realizzazione di una pista forestale da parte di un'impresa edile. Durante l'esecuzione dei lavori un dipendente dell'impresa, mentre stava procedendo con una motosega all'abbattimento di un'alta betulla, era stato colpito al capo (non si era riusciti ad accertare se nell'occasione fosse stato protetto da casco o meno) da un pesante ramo, che gli aveva provocato una grave frattura cranica tale da provocarne il decesso.

Il datore di lavoro era stato ritenuto responsabile per:

- ✓ avere solo assai genericamente previsto nel piano operativo di sicurezza (POS) il rischio di caduta di oggetti dall'alto, senza fare specifico riferimento alle evenienze che potevano accadere in un fitto bosco, quale, ad esempio, quella dell'albero che, cadendo, colpisse un altro albero;
- ✓ per avere omesso di informare e di formare adeguatamente il lavoratore dipendente, anche tenuto conto che l'impresa era un'impresa edile, non un'impresa boschiva che, per la prima volta, si accingeva a tale tipo di attività, dato che la vittima, generalmente impiegata come autista, non aveva mai svolto in precedenza l'attività di taglialegna e per non aver disposto efficaci misure per la verifica circa l'effettivo impiego dei dispositivi di protezione individuale, primo tra i quali il casco protettivo.

Per quanto riguarda il coordinatore della sicurezza designato dall'ente pubblico committente, questi pur essendo stato nominato senza che vi fosse tale obbligo in quanto l'appalto era stato affidato ad un'unica impresa, i Giudici di merito avevano ritenuto che *<<lo stesso avesse, tuttavia, effettivamente svolto l'incarico, recandosi più volte nel cantiere boschivo, così di fatto ingerendosi nella esecuzione dei lavori, ed in un'occasione in particolare contestando formalmente il mancato impiego del casco protettivo. In tale veste l'imputato aveva anche redatto un piano di sicurezza e coordinamento (PSC) non meno generico del POS di cui ricalcava il testo e avendo fatto, appunto, accesso in più occasioni, non si era reso conto delle manchevolezze della ditta, che, anche solo avuto riguardo al profilo formale, risultava impiegare personale non adeguatamente formato per il pericoloso lavoro di abbattimento degli alberi>>.*

In seguito alla conferma della sentenza da parte della Corte d'Appello di Torino, entrambi gli imputati avevano fatto ricorso in Cassazione con differenti motivazioni.

Nel seguito di questo contributo, sarà esaminato il solo ricorso del coordinatore rimandando, per quanto riguarda il ricorso del datore di lavoro, peraltro, rigettato dalla Suprema Corte, al testo integrale della pronuncia.

Il difensore del coordinatore aveva presentato ricorso adducendo quattro distinte motivazioni:

Il **primo motivo** riguardava la violazione degli artt. 521 e 522 cpp, per avere sia il Tribunale che la Corte di appello pronunciato condanna sulla base di profili di colpa specifica relativi a fatti che non formavano oggetto dell'imputazione e rispetto ai quali al ricorrente non sarebbe stato consentito di approntare una difesa effettiva. Infatti, era stata contestata al coordinatore un unico profilo di colpa specifica, consistente nell'aver previsto nel PSC di cui all'art. 100 del D. Lgs. n. 81/2008, a fronte di un rischio di caduta di materiale dall'alto, misure di prevenzione e protezione tipiche di un cantiere edile, e non già di un cantiere forestale, ove si sarebbero dovuti abbattere alberi.

Il ricorrente aveva evidenziato come il PSC risalisse al luglio 2013 e cioè anteriormente alla data di assegnazione dei lavori all'impresa edile e che, pertanto, in assenza di ulteriori contestazioni di colpa generica, l'imputato aveva deciso di chiedere di essere giudicato con il rito abbreviato, nell'ambito del quale aveva depositato memoria difensiva con la quale sosteneva:

- a. l'inapplicabilità del titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008 ai lavori forestali, che, dunque, non erano stati recepiti nel PSC redatto in fase di progettazione;
- b. che, in ogni caso, il PSC redatto in fase di progettazione aveva perso efficacia nella fase esecutiva per il mancato verificarsi della compresenza di più imprese ed era stato, dunque, sostituito da un Piano di Sicurezza Sostitutivo (PSS), presentato nel novembre 2014 dall'impresa edile unica assegnataria dell'appalto;
- c. che, in ogni caso, anche ove il PSC redatto dal coordinatore fosse inopinatamente ritenuto efficace, tale documento sarebbe stato in concreto idoneo a prevenire i rischi, in virtù del combinato disposto tra le misure generali ivi indicate e le misure specifiche contenute nel POS dell'impresa edile;
- d. infine, che la contestata genericità del POS non avrebbe avuto alcun ruolo causale o concausale nella verifica dell'evento, non essendo riconducibile ad un rischio interferenziale ma ad un rischio tipico e specifico dell'attività dell'impresa edile.

Pertanto, secondo la difesa, la sentenza di primo grado, in realtà, aveva operato *<<un'evidente metamorfosi dell'unico profilo di colpa specifica - di natura per così dire "documentale" - contestato nel capo d'imputazione, fondando il giudizio di responsabilità penale dell'odierno ricorrente su profili di omessa vigilanza attinenti alla fase di esecuzione dei lavori presso il cantiere, mai indicati nella richiesta di rinvio a giudizio>>*.

Il **secondo motivo** riguardava la violazione dell'art. 100 del D. Lgs. n. 81/2008 e dell'art. 131 del D. Lgs. n. 163/2006 nonché vizio di motivazione in relazione alla rilevanza causale delle presunte carenze PSC.

Ad avviso del ricorrente, la Corte di appello aveva fatto un'erronea applicazione della disciplina riguardante il PSC e non si sarebbe confrontata specificamente con motivi svolti nell'impugnazione di merito concernenti il profilo della causalità della colpa relativo alla contestata carenza del citato documento. Premesso che il coordinatore aveva ricevuto dall'ente pubblico l'incarico di CSP in relazione alla realizzazione di una pista forestale e che nel luglio 2013, cioè prima dell'inizio dei lavori, aveva redatto il PSC per l'evenienza che, a seguito dell'affidamento, si verificasse la compresenza, anche non contemporanea, di più imprese, sottolineava il ricorrente che una sola impresa era intervenuta nel cantiere e non si era mai verificata la situazione di interferenza tra imprese che potesse rendere efficace il PSC redatto dall'imputato. Inoltre, al momento dell'infortunio la vittima stava compiendo un'attività connotata da un rischio specifico proprio dell'impresa appaltatrice, rischio rispetto al quale il PSC non avrebbe potuto avere un ruolo precettivo. Questa precisazione da parte della difesa è assolutamente condivisibile in quanto, negli appalti pubblici, non è possibile vietare il subappalto e, men che meno si può vietarlo per non avere più imprese presenti in cantiere in modo da evitare la designazione del CSP e del CSE. Peraltro, se anche si vietasse il subappalto, ciò non sarebbe sufficiente ad evitare la presenza, anche non contemporanea, di più imprese in cantiere. Infatti, nel cantiere possono legittimamente entrare altre imprese che non hanno stipulato un contratto di subappalto ma altre tipologie di subcontratti. Tali imprese, che possono essere anche di dimensioni minime e svolgere lavori edili o d'ingegneria civile di modeste dimensioni tecniche e/o economiche, sono già di per sé sufficienti a far ricadere l'appalto nella condizione di presenza, anche non contemporanea, di più imprese. Ne consegue che, in un appalto pubblico escludere la presenza, anche non contemporanea, di più imprese è pressoché impossibile.

Pertanto, in un appalto pubblico di lavori, soddisfatte le condizioni previste dal D. Lgs. n. 163/2006, il committente non può negare il subappalto.

Dunque, in fase progettuale, il committente pubblico deve sempre ragionare come se, per l'esecuzione di un appalto, in cantiere sarebbero state presenti più imprese e procedere alla designazione del CSP contestualmente all'affidamento dell'incarico al progettista. Nel caso in cui, in fase esecutiva, i lavori venissero affidati ad un'unica impresa, al committente non è richiesta la nomina del CSE.

Del resto, la stessa impresa affidataria aveva presentato il Piano di Sicurezza Sostitutivo (PSS), la cui funzione è proprio quella di sostituire il PSC allorché i lavori vengano eseguiti da un'unica impresa.

Altra critica riguardava la rilevanza eziologica o meno delle prescrizioni del PSC, visto che al momento dell'evento il documento programmatico vigente era il PSS e non il PSC e che, in ogni caso, l'evento non era certo avvenuto per un rischio interferenziale ma per un rischio "proprio" o "intra-aziendale" e derivante, inoltre, da un'attività non rientranti tra quelle elencate all'Allegato X del D. Lgs. n. 81/2008. Tale chiarimento era già stato effettuato dalla Cassazione Penale sez. IV n. n. 3288 del 27/09/2016. Qui la Suprema Corte ribadiva che:

*<<In tema di infortuni sul lavoro, la funzione di alta vigilanza che grava sul coordinatore per l'esecuzione dei lavori ha ad oggetto esclusivamente il rischio c.d. generico, relativo 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>>.*

Il **terzo motivo** riguardava la violazione dell'art. 92 del D. Lgs. n. 81/2008 e, allo stesso tempo, difetto di motivazione in relazione alla ritenuta omessa verifica della formazione da parte del ricorrente e alla sua rilevanza causale.

Secondo il ricorrente, la Corte d'appello avrebbe fatto erronea applicazione della disciplina sulla verifica della formazione dei dipendenti delle imprese appaltatrici attribuendo a questi tale onere ed avrebbe omesso di motivare adeguatamente sia in ordine alla evidenza della carenza formativa (secondo i Giudici di merito da rilevarsi da parte dell'imputato), sia sulla rilevanza causale nel caso di specie di tale profilo di colpa specifica.

Nell'atto di appello si era contestata l'affermazione che competesse al coordinatore della sicurezza la verifica "in concreto" della correttezza e della completezza della formazione dei lavoratori delle imprese appaltatrici, spettando al coordinatore la verifica di tipo documentale ed essendo onere del datore di lavoro controllare la effettività della formazione, come del resto chiarito dalla Suprema Corte nella motivazione della pronuncia della Cassazione Penale Sez. 4, n. 27165 del 04/07/2016 (dove chi scrive era stato Consulente Tecnico per la difesa del CSE).

Il **quarto motivo** di ricorso riguardava la violazione di legge, sia in riferimento all'art. 92 del D. Lgs. n. 81/2008, sia quanto alla omissione di pronuncia ed illogicità della motivazione in relazione alla ritenuta omessa vigilanza del coordinatore sulle attività di cantiere e sulla contestazione di omessa sospensione dei lavori da parte dell'imputato.

Secondo la difesa del ricorrente la Corte di appello non avrebbe fatto buon governo dei principi che regolano la vigilanza del coordinatore per l'esecuzione sulle attività di cantiere, poiché dal testo della sentenza impugnata non sarebbe possibile ricavare l'esistenza dei presupposti che avrebbero imposto la sospensione dei lavori da parte del coordinatore né la rilevanza causale dell'iniziativa rispetto al verificarsi dell'infortunio.

In realtà, il coordinatore, pur non esercitando formalmente tale funzione, aveva effettuato più accessi in cantiere ed aveva in un'occasione, il 7 gennaio 2015, peraltro in presenza di lavori diversi, con oggetto sbancamento del piano stradale e non già di taglio di alberi, stigmatizzato il mancato uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI). Tutto ciò, secondo la difesa dimostrava la professionalità e la diligenza dell'imputato nello svolgimento del proprio compito di "alta vigilanza", anziché il contrario. Inoltre, sempre secondo la difesa, la sentenza sarebbe carente di motivazione, lacunosa, illogica ed in contrasto con l'art. 92 del D. Lgs. n. 81/2008 nella parte in cui non spiega per quali ragioni, cioè in presenza di quali presupposti, l'imputato avrebbe dovuto adottare l'ordine di sospensione dei lavori, previsione che il richiamato articolo richiede solo nel caso di pericolo grave ed imminente direttamente riscontrato (art. 92 comma 1, lett. f).

Inoltre, nel ricorso si segnalava che documentalmente emergeva che la situazione di mancato impiego dei DPI, riscontrata il 7 gennaio 2015, si era risolta allorché, dopo otto giorni, la mattina del 15 gennaio 2015, il coordinatore si era nuovamente recato sul cantiere, constatando la regolarità della situazione.

L'infortunio si era verificato nel pomeriggio dello stesso giorno e, pertanto, non poteva ritenersi sussistente una responsabilità di questi visto che l'infortunio era stato causato da fattori estemporanei e contingenti.

Del resto, la stessa Suprema Corte aveva più volte ribadito che:

*<<In tema di infortuni sul lavoro, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori ha una funzione di autonoma vigilanza che riguarda la generale configurazione delle lavorazioni, e non anche il puntuale controllo, momento per momento, delle singole attività lavorative, che è demandato ad altre figure operative (datore di lavoro, dirigente, preposto)>>.*

Preso atto del ricorso, la Cassazione Penale ha respinto il primo motivo dei ricorsi presentati dalla difesa del coordinatore ma ha accolto gli altri tre con le seguenti motivazioni.

Il primo ricorso è stato respinto in quanto la giurisprudenza di legittimità ritiene possibile, quantomeno quando nel capo d'imputazione originario siano stati contestati elementi generici e specifici di colpa, la sostituzione o l'aggiunta di un profilo di colpa, sia pure specifico, rispetto ai profili originariamente contestati senza che ciò valga a realizzare diversità o mutamento del fatto, con sostanziale ampliamento - talora vera e propria modifica - della contestazione; ed in genere si giustifica tale interpretazione con il rilievo che il riferimento alla colpa generica evidenzia che la contestazione riguarda la condotta dell'agente globalmente considerata in riferimento all'evento verificatosi, sicché l'imputato è posto in grado di difendersi relativamente a tutti gli aspetti del comportamento tenuto in occasione di tale evento, di cui è chiamato a rispondere.

La Suprema Corte accogliendo gli altri tre ricorsi ha fatto riferimento a due consolidati principi di diritto:

*<<In tema di infortuni sul lavoro, la funzione di alta vigilanza che grava sul coordinatore per la sicurezza dei lavori - che si esplica prevalentemente mediante procedure e non poteri doveri di intervento immediato - riguarda la generale configurazione delle lavorazioni che comportino un rischio interferenziale, e non anche il puntuale controllo delle singole lavorazioni, demandato ad altre figure (datore di lavoro, dirigente, preposto), salvo l'obbligo di adeguare il piano di sicurezza in relazione all'evoluzione dei lavori e di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato ed immediatamente percettibile, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti da parte delle imprese interessate>>.*

e

*<<In tema di infortuni sul lavoro, l'area di rischio governata dal coordinatore per la sicurezza nell'esecuzione dei lavori si individua in base all'area di intervento di tale garante, per come definita, ai sensi dell'allegato XV al d. lgs 9 aprile 2008, n. 81, dal piano di sicurezza e coordinamento, che comprende, oltre ai rischi connessi all'area di cantiere e all'organizzazione di cantiere, anche i rischi interferenziali connessi alle lavorazioni (cd. rischi generici), tra i quali non rientrano i rischi specifici propri dell'attività della singola impresa, di competenza del datore di lavoro, in quanto non inerenti all'interferenza fra le opere di più imprese>>.*

Infatti, secondo la Suprema Corte, dovendosi applicare tali principi, occorre convenire con il ricorrente circa la non necessità, nel caso di specie, di nomina del coordinatore per la sicurezza, poiché, come spiegato nelle sentenze di merito, la originaria ipotesi di compresenza di più ditte impegnate nel cantiere non si è in concreto realizzata, essendovi unicamente la presenza di una sola impresa.

Secondo la Cassazione, i Giudici di merito non hanno approfondito le implicazioni, logiche e giuridiche, relative ad un ruolo di coordinatore svolto "di fatto", pur non essendovi compresenza di più imprese, con la redazione di un PSC generico e poi eseguendo le visite in cantiere e segnalando formalmente la necessità di corretto uso dei caschi. Quello che i Giudici di merito non hanno accertato è se l'imputato si sia "volontariamente accollato" la posizione di garanzia di CSE, mediante un comportamento concludente consistente nella effettiva presa in carico del bene protetto e tenendo a mente la distinzione tra CSP (incaricato della redazione del PSC) e CSE con gli obblighi dell'art. 92 comma 1, lett. a), b), c), d), e) ed f) del D. Lgs. n. 81/2008. Pertanto, dovrà essere chiarito quale ruolo o quali ruoli abbia in concreto svolto l'agente, se cioè quello di CSP e/o quello di CSE, aspetti di decisiva importanza, che non risultano chiari nella sentenza della Corte d'appello, al fine di offrire risposta alle questioni poste con il secondo, terzo e quarto motivo di ricorso.

Ove, dunque, si ritenga di dover inquadrare il ruolo eventualmente svolto dal ricorrente in quello di CSP, si dovrà tenere conto che:

*<<In tema di infortuni sul lavoro, nel caso in cui i lavori contemplino l'intervento di più imprese o lavoratori autonomi, anche in successione tra loro, il coordinatore per la progettazione risponde per*

*l'infortunio riconducibile all'inadeguata valutazione, nel piano di sicurezza e di coordinamento, del rischio interferenziale, e alla mancata previsione di misure di sicurezza idonee a prevenirlo>>.*

Ove si intenda risolta in senso affermativo la questione dello svolgimento di fatto, da parte dell'imputato, delle funzioni di CSE, con specifico riferimento al contenuto dell'ultimo motivo di ricorso, appare meramente affermata, ma in realtà non dimostrata, la ricorrenza di un caso di doverosità, da parte dell'imputato, dell'adozione di ordine di sospensione dei lavori ex art. 92 del D. Lgs. n. 81/2008, non misurandosi i decidenti con una circostanza fattuale e con un principio di diritto.

Infatti, non va dimenticato che:

- l'imputato, dopo avere riscontrato il mancato impiego del casco protettivo, ne aveva già raccomandato l'uso ai lavoratori;
- non compete al CSE il puntuale controllo, momento per momento, delle singole lavorazioni, controllo che è demandato ad altre figure come datore di lavoro, dirigenti e preposti.

Alla luce delle considerazioni fatte, secondo la Suprema Corte si impone, in definitiva, un nuovo giudizio che, prendendo le mosse dalla corretta ricostruzione in fatto rispetto alle emergenze istruttorie, prima, e dal corretto inquadramento in diritto, poi, dell'effettivo ruolo eventualmente svolto del ricorrente ovvero degli effettivi ruoli avuti nella peculiare vicenda, tragga, con il necessario rigore logico, le conseguenti implicazioni, sotto il profilo della eventuale doverosità giuridica di un agire dell'imputato in maniera difforme da come agito, senza trascurare il profilo della cosiddetta causalità della colpa nel caso di specie, profilo che è stato efficacemente affrontato dalla Difesa nel secondo, terzo e quarto motivo di ricorso e, già prima, nell'atto di appello ma che non è stato adeguatamente risolto nella sentenza impugnata.

Pertanto, la Cassazione ha annullato la sentenza impugnata con rinvio ad altra Sezione della Corte di appello di Torino per nuovo giudizio.

**Fonte: Punto sicuro.**[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it). Vedi all.sic.1

## **2) Interpello: la nomina del medico competente e la sorveglianza sanitaria.**

La Commissione interPELLI risponde ad un quesito relativo alla nomina del medico competente. Il combinato degli articoli 25, 18 e 29 del Testo Unico richiedono la nomina anche se non c'è obbligo di sorveglianza sanitaria? Le premesse e la risposta.

Non c'è dubbio che uno dei temi più trattati dalla Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro, istituita dall'art. 12 del D.lgs. 81/08 sia quello relativo alla sorveglianza sanitaria e agli obblighi connessi alla figura del medico competente, e agli altri attori della sicurezza che a lui si rapportano.

Ricordiamo brevemente alcuni dei più recenti interPELLI che hanno affrontato questo tema:

- Interpello 1/2023 sulla sorveglianza sanitaria nelle attività in smart working;
- Interpello 2/2022 in merito all'obbligo e i limiti della sorveglianza sanitaria;
- Interpello 1/2022 sulla partecipazione del medico competente coordinato alla riunione periodica;
- Interpello n. 7/2019 sulla nomina, requisiti e titoli autorizzativi dei medici competenti della Polizia di Stato.
- Interpello n. 4/2019 sull'obbligo del medico riguardo alla custodia della cartella e dei dati sanitari.

Il nuovo interpello che proponiamo -Interpello n. 2/2023 pubblicato il 14 marzo 2023 e approvato nella seduta della Commissione del 28 febbraio 2023 -si occupa ancora della nomina del medico competente e ha per oggetto "Art. 25 comma 1 lettera a) - Art 18 comma 1 lettera A - Art. 29 comma 1 del D. Lgs. 81/08", tutti articoli che vengono poi presentati nel dettaglio dalla risposta della Commissione.

### **Il quesito dell'interpello 2/2023 sulla nomina del medico competente.**

A offrire l'occasione per una nuova risposta della Commissione è l'istanza di interpello inviata dall'ANP (Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola) che è l'organizzazione sindacale maggioritaria dei dirigenti delle istituzioni scolastiche.

Questa associazione ha chiesto il parere della Commissione InterPELLI in merito alla seguente **problematica**: "se il combinato disposto degli articoli 25, comma 1, lettera a) - 18, comma 1, lettera a) - 29, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 *'determini l'obbligo per il datore di lavoro di procedere, in tutte le aziende ed in particolare nelle Istituzioni Scolastiche, alla nomina preventiva del medico competente al fine del suo coinvolgimento nella valutazione dei rischi, anche nelle situazioni in cui la valutazione dei rischi non abbia evidenziato l'obbligo di sorveglianza sanitaria'*".



Per rispondere a questo quesito, che riguarda la nomina del medico competente nelle situazioni indicate dall'istanza, la Commissione fa alcune **premesse normative** con riferimento a quanto indicato nel decreto legislativo n. 81/2008 e agli esiti di precedenti interpelli.

#### **Le premesse della Commissione Interpelli.**

La Commissione premette che:

- **l'articolo 2, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, rubricato "Definizioni", al comma 1, lettera m) definisce la "sorveglianza sanitaria" come: *"insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa"*;
- **l'articolo 17 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, rubricato "Obblighi del datore di lavoro non delegabili" prevede che: *"Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28"*;
- **l'articolo 18, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, rubricato "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente", al comma 1, lettera a), pone, in capo al datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 del citato decreto (e ai dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite), l'obbligo di *"nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo"*;
- **l'articolo 25 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, rubricato "Obblighi del medico competente", al comma 1, lettera a) stabilisce che il medico competente: *«collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale»*.
- **l'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, rubricato "Oggetto della valutazione dei rischi", al comma 1, stabilisce che *"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo"*;
- **l'articolo 29, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, rubricato "Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi", al comma 1, prevede che: *"Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41"*;
- **l'articolo 41, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, rubricato "Sorveglianza sanitaria", al comma 1, prevede che: *"La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi"*.

#### **L'interpello 2/2023: l'articolo 41 e la risposta della Commissione Interpelli**

Nelle premesse della Commissione si fa poi riferimento all'**interpello n. 2/2022**.

Ricordiamo che in tale interpello si rispondeva ad un quesito della **Regione Lazio - Direzione Regionale Salute e Politiche Sociali**. Si chiedeva "(...) se l'obbligo di sorveglianza sanitaria:

1. fosse "da collegarsi rigidamente all'interno delle previsioni di cui all'articolo 41 e, conseguentemente, gli obblighi a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 18 " fossero connessi "esclusivamente con l'applicazione dei giudizi di idoneità emessi dal medico competente e delle eventuali prescrizioni/limitazione in essi contenute",
2. ovvero se, ai sensi dell'articolo 18, comma 1 lettera c), il datore di lavoro dovesse, "in generale, tenere conto delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e sicurezza e della loro capacità di svolgere compiti specifici, garantendo conseguentemente una sorveglianza sanitaria programmata dal medico competente in funzione dei rischi globalmente valutati per la mansione specifica e non limitata alle previsioni di cui all'articolo 41".

A questo quesito la Commissione ha risposto indicando, tra le altre cose, che "in considerazione della complessa e articolata normativa vigente, cui fa peraltro riferimento l'articolo 41, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81/2008, la sorveglianza sanitaria debba essere ricondotta nell'alveo del suddetto **articolo 41**".

Fatte tutte queste premesse la Commissione Interpelli con l'Interpello n. 2/2023- rispondendo ora al quesito dell'Associazione ANP - ritiene che, "ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 81 del 2008, la nomina del medico competente sia obbligatoria per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dall'art. 41 del citato decreto legislativo n. 81 del 2008 e che, pertanto, il medico competente collabori, se nominato, alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008".

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

### **3) La sorveglianza sanitaria: protocolli sanitari e responsabilità penali.**

Un intervento ad un convegno si sofferma sul ruolo del medico competente e sulla sorveglianza sanitaria. Focus sulla sorveglianza sanitaria, sugli accertamenti sanitari, sui protocolli sanitari e sulle responsabilità penali. L'articolo 2 del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro indica che il **medico competente** è il *'medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29 comma 1 con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.*

Mentre la **'sorveglianza sanitaria'** è l'insieme *'degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa'.*

E la sorveglianza sanitaria è obbligatoria per le "aziende in cui i lavoratori sono esposti una tipologia di rischio soggetta a controlli medici periodici:

- indipendentemente dal numero di lavoratori
- indipendentemente dalla tipologia di contratto".

Ed è effettuata dal Medico Competente e consiste "nella valutazione dell'idoneità specifica del lavoratore alla mansione lavorativa in funzione del rischio che il suo lavoro comporta". Inoltre la periodicità minima dei controlli "è definita dal D.lgs. 81/08, ma è il Medico Competente che, in virtù della esperienza professionale e dei rischi specifici, stabilisce il contenuto della sorveglianza e valuta se applicare una periodicità più stringente".

A soffermarsi, in questi termini, su vari aspetti della figura del medico competente e dei contenuti della sorveglianza sanitaria è un intervento al convegno " L'errore del medico competente: profili penali e conseguenze" che si è tenuto il 7 ottobre 2022 e che - organizzato da Confindustria Alto Adriatico, IFNE (Istituto di Formazione Nord-Est) ed Azienda Sanitaria Friuli Occidentale - ha analizzato funzioni e compiti assegnati dalla normativa al medico competente con riferimento anche al tema dell'individuazione delle eventuali responsabilità penali.

Presentando l'intervento ci soffermiamo in particolare sui seguenti argomenti:

La sorveglianza sanitaria, i giudizi e gli accertamenti sanitari

Il medico competente, la sorveglianza sanitaria e la responsabilità penale

La sorveglianza sanitaria e la redazione del protocollo sanitario

### **La sorveglianza sanitaria, i giudizi e gli accertamenti sanitari.**

Nell'intervento del Dott. Prof. Carmelo Dinoto (Medico del lavoro e Medico legale), che riporta nel convegno il punto di vista del medico competente, si ricorda dunque che la sorveglianza sanitaria è "la somma delle visite mediche, delle indagini specialistiche e di laboratorio, delle informazioni sanitarie e dei provvedimenti adottati dal medico, al fine di garantire la protezione sanitaria dei lavoratori nei confronti del rischio lavorativo".

In particolare "tutti i dati delle indagini mediche e anamnestici, vengono registrati dal Medico Competente in apposita cartella sanitaria informatizzata, conservata a salvaguardia del segreto professionale a cura del medico stesso, e che segue il lavoratore attraverso la sua carriera professionale". E, come indicato sopra, dall'esito della sorveglianza sanitaria 'ne deriva un giudizio di idoneità o inidoneità (anche con limitazioni o prescrizioni), per la mansione specifica; questo giudizio indipendentemente dalle cause che ne hanno generato l'esito, è l'unico dato personale sanitario che viene trasmesso all'azienda".

L'intervento, dopo aver parlato ampiamente del ruolo del medico competente, indica poi che tale figura, sulla base del DVR ed ai sensi dell'art. 25 c. 1 lett. b, "programma ed effettua la Sorveglianza Sanitaria attraverso Protocolli Sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati; pianifica, quindi, gli esami strumentali e di laboratorio mirati al rischio".

In particolare gli accertamenti in corso di sorveglianza sanitaria "devono essere sempre:

Finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori

Mirati ai fattori di rischio professionali tenendo conto dell'ambiente di lavoro e delle modalità di svolgimento della mansione".

E gli accertamenti sanitari previsti dal protocollo sanitario "devono essere coerenti ed in linea con i rischi aziendali". Ciò significa che "il Protocollo non può essere carente di alcuni accertamenti così come sono vietati accertamenti addizionali non giustificati dal rischio e non previsti dalla normativa. Eventuali ulteriori accertamenti possono essere effettuati esclusivamente in relazione a progetti di promozione alla salute e/o come benefit aziendali".

Il medico competente, la sorveglianza sanitaria e la responsabilità penale

Riguardo al tema connesso con la responsabilità penale, l'intervento indica che il D.lgs. 81/2008 e s.m.i., oltre a sanzionare l'intero articolo 41 (Sorveglianza sanitaria), "considera infatti penalmente rilevante anche la violazione dell'art. 25 comma 1 lett. b in merito alla stesura dei Protocolli Sanitari come di seguito evidenziato:

il mancato impiego di protocolli specifici calibrati sulla peculiarità del rischio;

l'omessa applicazione degli indirizzi scientifici più avanzati per la stesura dei Protocolli Sanitari, il mancato impiego dei quali rende l'esito della sorveglianza sanitaria inutiliter data" (data inutilmente).

Quindi, ad essere sanzionata – continua il relatore – "non è solo la violazione della programmazione della sorveglianza sanitaria e/o l'omissione dell'effettuazione della stessa, ma altresì la stesura di Protocolli non coerenti con la Valutazione dei Rischi e/o la mancata applicazione di Protocolli che tengano in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati. Pertanto non sono ammissibili Protocolli Sanitari che prevedano 'accertamenti' con risposte soggettive".

E a conferma di quanto affermato si segnala che vi sono diverse sentenze che riportano la condanna del medico competente (MC) "per la mancata partecipazione alla valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 25 comma 1 lettera a))".

Ad esempio il Tribunale di Pisa, nella sentenza n. 399/2011 del 27.04.2011, "ha riconosciuto la responsabilità del MC di un'impresa edile nell'aver omesso di 'collaborare attivamente alla valutazione dei rischi aziendali' in quanto il DVR presentava incongruenze, rispetto al protocollo sanitario, in relazione all'esposizione quotidiana al rumore, alle vibrazioni e alla movimentazione manuale dei carichi". E in un diverso caso, lo stesso Tribunale, con la sentenza n. 1756/2011 del 11.02.2012, "condannava un altro Medico Competente sempre per non aver collaborato alla valutazione dei rischi in un'azienda di conservazione, immagazzinamento e commercio di pellami per 'la mancata evidenziazione dei rischi biologico e chimico' per cui si sarebbero dovute attuare adeguate contromisure sanitarie. L'operato professionale del medico – viene chiarito nella sentenza – è sorretto da due fondamentali canali di acquisizione di dati:

il primo è rappresentato dalle informazioni che devono essere fornite dal DdL (e di cui il medico non ha responsabilità) il secondo dalle conoscenze che il MC può e deve acquisire di sua iniziativa, per esempio in occasione delle visite agli ambienti di lavoro".

La sorveglianza sanitaria e la redazione del protocollo sanitario



Si segnala dunque che il protocollo sanitario è "l'insieme delle visite mediche, degli accertamenti integrativi, delle indagini specialistiche e di laboratorio, delle informazioni sanitarie e dei provvedimenti adottati e ritenuti necessari dal medico competente al fine di garantire la tutela dei lavoratori nei confronti del rischio lavorativo".

Inoltre:

viene definito dal Medico Competente in funzione dei rischi specifici della mansione e presenti nell'ambiente di lavoro tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati (art. 25, c.01, lett.b D.lgs. 81/08 e s.m.i).

include gli accertamenti sanitari specialistici previsti per i lavoratori, mirati al rischio e meno invasivi possibili (art. 229, c.4, D.lgs. 81/08) e costituisce parte integrante del documento di valutazione dei rischi (art. 29 c. 1)".

Deve poi "rispettare:

I principi della medicina del lavoro -I principi del codice etico ICOH.

Gli indirizzi scientifici più avanzati".

E "implica quindi:

Accertamenti mirati al rischio che valutano lo stato/funzionalità degli organi bersaglio dei fattori di rischio; se non vi è rischio specifico non vi sarà alcun accertamento;

Accertamenti necessari che hanno il duplice scopo di consentire l'espressione del Giudizio di Idoneità e di monitorare gli organi bersaglio".

Si segnala anche che in fase di redazione del Protocollo Sanitario il Medico Competente "deve prevedere determinati accertamenti, sempre sulla base dei rischi lavorativi (Es. Turno Notturno, Lavori in Altezza, Mansioni previste dall'All.to I Provvedim.16 marzo 2006, Mansioni Previste dall'All.to I Conferenza Unificata 30 ottobre 2007 ecc.) al fine di verificare l'esistenza di eventuali patologie che, in presenza di determinati rischi, potrebbero aggravarsi o essere un problema per la sicurezza e/o la salute del singolo e dei terzi, quali:

Diabete

Cardiopatie

Disfunzioni tiroidee

Ipertensione arteriosa

Epilessia

Assunzioni di psicofarmaci

Assunzione acuta o cronica di alcol (ove previsto)

Assunzione di sostanze stupefacenti (ove previsto)".

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

#### **4) Sulla distinzione fra delega gestoria e delega di funzioni.**

*Delega di funzioni ex art. 16 d. lgs. n. 81/2008 e delega "gestoria" ex art. 2381 codice civile. la cassazione in una ricognizione della normativa fa il punto sulla delega alla sicurezza che solleva il datore di lavoro dalla posizione di garanzia.*

In questa sentenza la Corte di Cassazione è stata chiamata a decidere sul ricorso presentato dall'amministratore delegato di una società condannato nei due primi gradi di giudizio in ordine al delitto di lesioni colpose ai danni di un lavoratore dipendente infortunatosi nello stabilimento della società per essere stato investito, mentre manovrava un transpallet, da un carrello elevatore condotto da un altro dipendente dell'azienda. La stessa Corte ha annullato la sentenza di condanna con rinvio degli atti alla Corte territoriale di provenienza per un nuovo giudizio in quanto i giudici di merito avevano mancato di verificare la natura della delega in materia di sicurezza sul lavoro fatta a uno dei consiglieri di amministrazione e di appurare se in concreto vi fosse stato o meno il trasferimento della posizione di garanzia a fronte dell'infortunio occorso al lavoratore.

Nell'occasione la Corte suprema ha ritenuto di fare una breve ricognizione della disciplina normativa della delega potendo la stessa assumere la forma di una delega di funzioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008 o di una delega "gestoria" di cui all'articolo 2381 del Codice civile, articolo che disciplina il potere delegatorio del consiglio di amministrazione di una società in materia di sicurezza dei lavoratori e prevenzione degli infortuni a un singolo consigliere o a un comitato esecutivo. Nel primo caso, ha precisato la Corte di Cassazione, il datore di lavoro trasferisce i poteri e le responsabilità connessi per legge al proprio ruolo ad altro soggetto che diventa garante a titolo derivativo con conseguente riduzione dei doveri facenti capo al soggetto delegante; nel secondo caso si attua una ripartizione delle attribuzioni per assicurare un adempimento più efficiente della funzione gestoria restando comunque in capo alla figura dell'amministratore unico o, nelle organizzazioni più complesse, di un organo collegiale quale il consiglio di amministrazione la posizione di garanzia datoriale.

L'invio degli atti alla Corte territoriale di provenienza da parte di quella suprema è stato nel caso in esame motivato perché la stessa emettesse un nuovo giudizio al fine di valutare la delega in atti, di chiarire se ed in che termini la stessa potesse essere rilevante ai fini della individuazione del datore di

lavoro in senso prevenzionistico e di individuare il perimetro dei doveri di controllo che siano residuati in capo al delegante.

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

*La Corte di Appello ha confermata la sentenza con la quale il Tribunale ha condannato l'Amministratore delegato di una società alla pena di 4 mesi di reclusione in ordine al delitto di lesioni colpose ai danni di un lavoratore dipendente, aggravato dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro. Il lavoratore si era infortunato all'interno dello stabilimento della società, in una zona di stoccaggio temporaneo dei pancali dei prodotti imbottigliati, perché nel mentre manovrava a piedi un transpallet era stato investito da un carrello elevatore condotto da un altro dipendente il quale stava procedendo a marcia in avanti con una pila di pancali vuoti sulle forche dell'attrezzatura e quindi con la visuale coperta. A seguito dell'impatto il lavoratore infortunato aveva riportato la frattura pluriframmentata scomposta della diafisi distale della tibia e del perone della gamba sinistra con una prognosi di durata della malattia superiore a 40 giorni. L'addebito di colpa nei confronti dell'imputato era stato individuato nella violazione delle norme per la prevenzione infortuni sul lavoro ed in particolare dell'art. 64 del D. Lgs. n. 81/2008 per non avere provveduto a tracciare nell'area di stoccaggio temporaneo dei bancali di prodotti confezionati delle vie di circolazione.*

*L'imputato ha proposto ricorso con il proprio difensore avverso la sentenza di condanna formulando alcune motivazioni. Con un primo motivo ha dedotto la contraddittorietà della motivazione quanto al contenuto e alla portata della delega di funzioni in atti da lui rilasciata all'amministratore delegato e direttore dello stabilimento. La Corte di Appello infatti, secondo il ricorrente, aveva ritenuto che con la delega in questione fossero state attribuite funzioni relative alla osservanza ed all'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e non già funzioni relative alla organizzazione ed alla gestione dell'impresa in materia di sicurezza con attribuzione di illimitata facoltà di spesa. La Corte stessa infatti nel ribadire le argomentazioni del giudice di primo grado, non si era confrontata con i motivi di appello con i quali era stato evidenziato che la delega in atti all'amministratore delegato e direttore di stabilimento (persona esperta e qualificata) era relativa alla organizzazione, gestione e controllo dell'impresa, che inoltre con lo stesso si rapportavano sia i lavoratori che le altre figure aziendali anche in tema di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro e che la mancata indicazione nella delega in atti dei poteri di spesa era irrilevante, posto che gli interventi che secondo lo Spresal avrebbero dovuto essere adottati erano costati solo poche migliaia di euro.*

*Con un secondo motivo la difesa ha dedotto la violazione di legge ed il vizio di motivazione in merito alla dinamica dell'incidente. La Corte di Appello avrebbe infatti ritenuto che il muletto fosse in transito, mentre in realtà stava operando nello stesso luogo in cui l'infortunato conduceva a mano il transpallet, sicché la presenza dei percorsi sarebbe stata irrilevante. La difesa ha messo inoltre in evidenza che l'allegato cui rimanda l'art. 63 del D. Lgs n. 81/2008, a sua volta richiamato dall'art. 64, distingue fra vie di circolazione e vie di transito e solo per le prime deve prevedersi il tracciato per distinguere il percorso dei pedoni da quello dei mezzi, mentre per le seconde è previsto solo che non debbano presentare buche e sporgenze e che siano tenute in condizioni tali da rendere sicuro il movimento delle persone e dei mezzi di trasporto. Del resto, ha aggiunto ancora la difesa, anche in presenza dei tracciati l'evento si sarebbe ugualmente verificato in quanto lo stesso era da imputare unicamente alla manovra incauta dell'operatore del carrello che aveva caricato il muletto in modo da non avere la visuale libera.*

*Con un terzo motivo infine ha dedotto il vizio di motivazione in ordine alla ritenuta sussistenza del nesso causale. La Corte, infatti, non avrebbe adeguatamente replicato rispetto al motivo di appello con cui era stato evidenziato che la causa dell'incidente doveva essere imputata alla condotta del conduttore il quale aveva proceduto a marcia avanti e non già indietro come avrebbe dovuto, contravvenendo alle più elementari regole di diligenza e prudenza che devono essere osservate nella guida del carrello elevatore e che egli ben conosceva.*

### ***Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione.***

*Il ricorso è stato accolto dalla Corte di Cassazione con riferimento al primo assorbente motivo, relativo alla individuazione del soggetto investito della posizione di garanzia in relazione all'infortunio verificatosi e alla portata della delega rilasciata dal Consiglio di Amministrazione della società al direttore dello stabilimento. La suprema Corte, al fine di meglio inquadrare il tema della individuazione del soggetto titolare della posizione di garante, ha ritenuto in questa occasione di fare una disamina del contenuto della delega in discussione. Il direttore dello stabilimento, secondo quanto emerso dalla lettura dei verbali del Consiglio di Amministrazione allegati al ricorso, era stato nominato amministratore delegato con i poteri di sovrintendere alla gestione e al coordinamento degli impianti produttivi, nonché i poteri e le responsabilità, compresa la legittimazione passiva, inerenti all'osservanza e all'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro stabilite dal D. Lgs 9*

aprile 2008 n. 81, nonché della normativa sui carrelli elevatori e sulla segnaletica di sicurezza sul posto di lavoro.

La Corte di Appello aveva ritenuto che la delega rilasciata al direttore dello stabilimento era una delega gestoria e non fosse stata liberatoria, in quanto con la stessa erano stati attribuiti compiti inerenti l'osservanza e l'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e non già la posizione di garanzia riferita ai poteri di organizzazione e gestione dell'impresa in materia di sicurezza e, soprattutto, senza attribuzione di una illimitata facoltà di spesa, in relazione a tutto ciò che fosse necessario per dotare l'impresa dei mezzi idonei per la tutela della incolumità e della salute dei lavoratori e dei terzi. Secondo il ricorrente invece quella rilasciata al direttore dello stabilimento era a tutti gli effetti una delega di funzioni in quanto conforme ai requisiti previsti dall'art. 16 del T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008, se non per il dato della mancata indicazione del potere di spesa, peraltro irrilevante in ragione del modesto costo degli interventi che avrebbero dovuto essere adottati e che erano stati omessi.

A tal punto la Corte di Cassazione ha ritenuto opportuno di fare una breve ricognizione della disciplina normativa della delega di funzione da un lato e della delega gestoria dall'altro. La delega di funzioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008, ha ricordato infatti la Corte suprema, è lo strumento con il quale il datore di lavoro trasferisce i poteri e le responsabilità connessi per legge al proprio ruolo ad altro soggetto che diventa garante a titolo derivativo, con conseguente riduzione e mutazione dei doveri facenti capo al delegante.

La disciplina legale dell'istituto della delega di funzioni, ha così proseguito la suprema Corte, è stata introdotta dal D. Lgs n. 81/2008 che con l'art. 16 ne ha dettato i requisiti imponendo una serie di limiti e condizioni. Tale articolo, infatti, richiede, che la delega risulti da un atto scritto recante data certa, che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate e che sia accettata dal delegato per iscritto; tale delega inoltre per essere operativa deve essere resa conoscibile mediante adeguata e tempestiva pubblicità. In capo al datore di lavoro delegante permane comunque l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e tale obbligo si intende assolto in caso di adozione ed attuazione efficace del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30 comma 4 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008. Non sono comunque delegabili alcuni obblighi che ineriscono l'essenza della figura del datore di lavoro e della sua posizione di garante all'interno del contesto produttivo, ovvero la valutazione dei rischi, la redazione del relativo documento che resta nella sua responsabilità anche quando venga conferito ad altri l'incarico della materiale stesura.

L'istituto della delega gestoria invece, ha così proseguito la suprema Corte, attiene alla ripartizione delle attribuzioni e delle responsabilità nelle organizzazioni complesse ed è preordinato ad assicurare un adempimento più efficiente della funzione gestoria (in quanto evidentemente più spedita) ed al contempo la specializzazione delle funzioni, tramite valorizzazione delle competenze e delle professionalità esistenti all'interno dell'organo collegiale.

Nelle società di capitali più semplici, ha inoltre precisato la suprema Corte in cui figura un amministratore unico titolare della ordinaria e straordinaria amministrazione, questi assume anche la posizione di garanzia datoriale. Nelle società di capitali in cui, invece, l'amministrazione sia affidata ad un organo collegiale quale il consiglio di amministrazione, l'individuazione della posizione datoriale è più complessa, anche in ragione della molteplicità di possibili modelli di amministrazione offerti dalla normativa societaria. Secondo un orientamento costante della giurisprudenza inoltre, anche nell'ipotesi in cui non siano previste specifiche deleghe di gestione, l'onere di amministrazione ricade comunque per intero su tutti i componenti del consiglio e tutti questi sono investiti degli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti dalla legislazione a carico del datore di lavoro. Come precedente viene citata a riferimento, fra le altre, la sentenza n. 49402 del 9/12/2013, pubblicata e commentata dallo scrivente nell'articolo "L'individuazione del datore di lavoro nelle società di capitali".

Non di rado però, ha inoltre precisato la Sezione IV, nella elaborazione giurisprudenziale relativa alla materia della sicurezza sul lavoro, si usa il termine delega di funzioni anche quando si fa riferimento a deleghe gestorie e ha citato in merito la sentenza n. 4968 del 31/1/2014, pubblicata e commentata dallo scrivente nell'articolo "Società di capitali: l'individuazione del datore di lavoro e la delega", laddove si legge che "in sostanza, in presenza di strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono il frutto di occasionali disfunzioni; quando invece sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione...

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

*Secondo la Corte di Cassazione, in definitiva, quella di Appello nel caso in esame non si è soffermata adeguatamente sulla natura della delega in atti e sulla sua eventuale portata liberatoria. I giudici, nel negare il potere liberatorio della delega in atti, sembrano aver fatto ricorso alle "categorie" proprie della delega di funzioni ex art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008; gli stessi avrebbero dovuto invece prendere in esame le sue caratteristiche, verificare se sussistessero le condizioni di operatività e l'effettività dell'esercizio da parte del delegato dei poteri e delle attribuzioni conferite, chiarire inoltre se detta delega fosse valsa a concentrare la funzione datoriale in senso prevenzionistico in capo all'amministratore delegato in materia di sicurezza, se e quali doveri di controllo fossero rimasti in capo ai deleganti ed eventualmente come in concreto quei doveri fossero stati esercitati.*

*La mancata valutazione, da parte della Corte di Appello, della natura della delega in atti alla luce delle precisazioni sopra indicate ha avuto un riflesso sul contenuto della posizione di garanzia assunta dal ricorrente nella vicenda in esame per cui in conclusione la Corte di Cassazione ha ritenuto di annullare la sentenza impugnata con rinvio ad altra sezione della Corte di Appello di provenienza per un nuovo giudizio nel quale valutare la delega in atti, chiarire se ed in che termini la stessa potesse essere rilevante ai fini della individuazione del datore di lavoro in senso prevenzionistico e individuare il perimetro dei doveri di controllo che siano residuati in capo al delegante.*

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

## **Approfondimenti.**



### **Sicurezza sul lavoro: come è cambiata nel tempo la comunicazione visiva?**

Una scheda informativa dell'Inail riporta indicazioni sulla comunicazione e sulla iconografia in tema di salute e sicurezza sul lavoro. L'evoluzione e i mutamenti dagli anni venti del novecento ai giorni nostri.

#### **L'importanza delle immagini, la loro forza nella trasmissione di un messaggio.**

Lo studio della comunicazione visiva nel tempo, comunicazione più immediata, semplice ed essenziale rispetto alla comunicazione testuale, può rappresentare una fonte preziosissima non solo per lo studio della storia della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, ma anche per un'indagine sociologica sulla sua evoluzione.

A ricordarlo e a soffermarsi su questo tema è una recente scheda informativa (factsheet) prodotta dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell' INAIL e dal titolo "Comunicazione e iconografia in tema di salute e sicurezza sul lavoro: evoluzioni e mutamenti nel corso del novecento".

La scheda offre una panoramica sintetica e ricca di immagini sui progressivi mutamenti nell'ambito della comunicazione e dell'iconografia in tema di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai cartelli ammonitori.

Ed è, infatti, la stessa "metodologia comunicativa ed espressiva che, in base alle proprie peculiarità, rivela di volta in volta lo specifico orizzonte di pensiero che la sottende e la genera, facendosi luogo di sedimentazione di tutta una serie di informazioni rilevanti, se non emblematiche, in senso politico, sociale e culturale".

Nel presentare la scheda ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

#### **Obiettivi e risultati della scheda su comunicazione e iconografia**

**Comunicazione e iconografia: dagli anni venti agli anni sessanta**

**Comunicazione e iconografia: dagli anni sessanta ad oggi**

Obiettivi e risultati della scheda su comunicazione e iconografia

Il factsheet – a cura di A. Pagliara, S. Manca, P. Dionisi, E. Cannone, M. Petyx e S. Iavicoli – segnala che l'obiettivo di sintetico studio era quello di "analizzare, attraverso uno studio iconografico, le evoluzioni e i mutamenti della comunicazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, evidenziando come i suddetti mutamenti assumano, in una prospettiva più ampia, una valenza rilevante ai fini di un'indagine sociologica prima ancora che storiografica".

E, dunque, si è provveduto "alla ricognizione e all'analisi di materiali iconografici in tema di salute e sicurezza sul lavoro: manifesti, cartoline e affini, prodotti in Europa e in Russia a partire dagli anni '20 fino a oggi". È stato selezionato un campione rappresentativo dei materiali ed è stato operato un confronto tra i materiali prodotti fino agli anni '70/'80 e i rispettivi materiali informativi e pubblicitari contemporanei.

Si segnala che i risultati "evidenziano come, a cavallo tra gli anni '60 e '70, si manifesta uno scarto piuttosto vistoso nelle modalità comunicative: l'approccio drammatico e paternalistico, largamente diffuso almeno fino agli anni '50, lascia il posto a toni più smorzati e concilianti, che non puntano più a un coinvolgimento spettatoriale di tipo emotivo, quanto a fornire informazioni in maniera più asciutta e neutrale possibile".

In questo senso l'utente "non è più considerato un soggetto che è lecito colpevolizzare o intimorire, ma un soggetto che è invece doveroso informare e tutelare. Inoltre la responsabilità della salute sul lavoro non investe più soltanto il singolo lavoratore, ma anche e soprattutto il datore di lavoro".

L'allegato indica che negli esempi iconografici relativi ai primi decenni del Novecento si nota l'insistenza "su un linguaggio fortemente drammatizzato, che sfrutta colori decisi e saturi per attirare l'attenzione del destinatario". Sono spesso usate "metafore visive immaginifiche e allo stesso tempo chiare e semplici, di forte impatto emozionale". E la scelta del rosso "si rivela significativa: un colore in grado di catalizzare rapidamente l'attenzione dell'osservatore e - non a caso - generalmente associato al concetto di pericolo; un colore che dunque, in questo contesto, veniva utilizzato per le stesse ragioni per le quali invece la contemporanea comunicazione visiva tende ad evitarlo".

In definitiva l'approccio comunicativo, in questa fase "punta a coinvolgere l'utenza su un piano essenzialmente emotivo. Non c'è invito alla riflessione distaccata, ma - al contrario - volontà di impressionare, scuotere, allertare attraverso immagini cariche, vivide e talvolta angosciose".

Durante gli anni '50 e spesso ancora negli anni '60, il linguaggio utilizzato è semplice e diretto e le immagini sono funzionali non solo a illustrare il corretto utilizzo di attrezzature e macchinari, ma anche a prefigurare le conseguenze terribili di possibili incidenti sul lavoro.

L'obiettivo da raggiungere, il miglioramento della sicurezza, "non è ancora il risultato di un processo di sensibilizzazione e informazione del lavoratore: si fa leva sul senso di pericolo e sul timore delle conseguenze di comportamenti scorretti e rischiosi, attraverso una tipologia di comunicazione che vuole esprimere urgenza, pathos, intensità".

Nelle immagini dagli anni '50 agli anni '60 spesso i "messaggi secchi e perentori" dei manifesti "tradiscono accenti paternalistici": il lavoratore è "un soggetto da educare ed ammonire".

#### **Comunicazione e iconografia: dagli anni sessanta ad oggi**

Gradualmente tutte queste modalità comunicative cambieranno "in maniera radicale".

Nei manifesti dei decenni successivi non c'è "alcuna intenzione di esprimere e imporre un obbligo, ma piuttosto si vuole spingere chi osserva a considerare e analizzare uno stato di cose in maniera ponderata e misurata". In questo caso le metafore "si fanno più raffinate e il linguaggio visivo meno brutale".

Arrivando alla contemporaneità si indica che entrano sempre più in gioco "soggetti diversi dal lavoratore nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Si sviluppa un vero e proprio sistema prevenzionale. La cartellonistica informativa è ormai solo una parte di un più ampio e complesso sistema di comunicazione volto alla prevenzione, strutturato e differenziato a seconda dei contesti e dei diversi canali comunicativi (video, tv, internet)".

Oggi si preferiscono "toni concilianti e rassicuranti, che fanno leva su messaggi più ottimistici, capaci di esprimere fiducia e solidarietà". E non si tende più a "enfaticizzare le conseguenze negative derivanti dalla mancata prevenzione e dal non rispetto delle norme sicurezza, ma - al contrario - si punta a illustrare i benefici e i vantaggi individuali e collettivi che si ottengono attraverso un comportamento corretto".

In questo senso la prevenzione e la sicurezza "non sono più considerate e sentite come un dovere imposto dall'esterno, ma piuttosto come un diritto da difendere".

In definitiva il factsheet osserva come "l'evoluzione delle modalità comunicative si faccia specchio dei contemporanei mutamenti sociali".

Se in precedenza la salute e la sicurezza sul lavoro "venivano percepite e considerate come questioni che interessavano essenzialmente il singolo - ovvero il lavoratore - e non la società nella sua interezza, gradualmente si è arrivati a un approccio più inclusivo e globale, nella consapevolezza che la salute



individuale, fisica ma anche psichica, può essere garantita e tutelata solo entro una dimensione collettiva”.

Rimandiamo in conclusione alla lettura integrale della scheda Inail che riporta altre osservazioni e, specialmente, moltissimi altri esempi visivi delle modalità comunicative fino ai giorni nostri.

**Fonte: Punto Sicuro. [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) - Vedi all. sic.2**

## Prospettive di cambiamento del lavoro nell'era digitale.

Quali sono i vantaggi e gli svantaggi delle nuove forme di lavoro come, ad esempio, il lavoro a distanza, sotto forma di telelavoro, “smart working” e lavoro virtuale, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore?

Già a partire dagli ultimi decenni, l’automazione e la robotizzazione hanno favorito la trasformazione del lavoro tradizionalmente inteso, innescando, recentemente, un processo di diffusione di nuove forme di lavoro come, ad esempio, il lavoro a distanza, sotto forma di telelavoro, “smart working” e lavoro virtuale, i quali comportano come vedremo nuove ed ulteriori sfide. Anche se la trasformazione è tuttora in corso e, quindi, risulta ancora incompiuta, la digitalizzazione dell'economia ha già modificato notevolmente la natura e l'organizzazione del lavoro in tutta Europa, compresi:

-l'orario di lavoro,

-il luogo di lavoro,

-l'uso delle tecnologie informatiche e delle comunicazioni (TIC, la “piattaformazione”)

-le forme di status occupazionale (EU-OSHA, 2018; McKinsey Global Institute, 2020)

Lo smart working, o lavoro agile, può essere definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato al di fuori dai locali del datore di lavoro, caratterizzato in origine dall'assenza di vincoli orari o spaziali, e reso possibile dall'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, come smartphone, tablet, laptop e computer desktop e dallo sviluppo di piattaforme di social collaboration. Come già accennato, negli ultimi anni le varie forme di lavoro da remoto hanno subito un aumento progressivo ed esponenziale, evidenziando nella pratica, come anche da letteratura sul tema, diversi vantaggi oggettivi e svantaggi sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, come illustrato nella Tabella 1 seguente.

	VANTAGGI	SVANTAGGI
Per il lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata</li> <li>• possibilità di lavoro, nonostante la mobilità ridotta per malattia o disabilità</li> <li>• riduzione dei tempi di spostamento e dei costi, tanto economici quanto psicofisici - legati allo stress e alla fatica - che il pendolarismo e l'uso dei trasporti, in generale, comporta</li> <li>• flessibilità oraria</li> <li>• maggiore libertà decisionale rispetto alla gestione organizzativa del proprio lavoro</li> <li>• possibile aumento dell'autonomia lavorativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• difficoltà di separare il lavoro dalla vita privata</li> <li>• senso d'isolamento</li> <li>• mancanza di accesso alla condivisione formale e informale delle informazioni che avviene in un luogo di lavoro fisso</li> <li>• cambiamenti nella natura dei rapporti di lavoro sociale (collegi, dirigenti) a causa della distanza</li> <li>• orari di lavoro prolungati, o al di fuori del normale orario lavorativo (durante il tempo libero)</li> <li>• mancanza di un supporto adeguato (con lo stress associato)</li> <li>• sviluppo di disturbi muscolo-scheletrici (se gli aspetti ergonomici legati al lavoro e l'uso delle ICT non sono gestiti correttamente (postura, postazioni informatiche inadeguate, ecc.)</li> </ul>
Per il datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aumentata sicurezza: ridotto rischio di incidenti stradali grazie alla riduzione degli spostamenti</li> <li>• riduzione dello spazio lavorativo necessario e risparmio dei costi associati</li> <li>• maggiore capacità di attrarre e trattenere lavoratori qualificati</li> <li>• maggiore flessibilità delle attività e dei servizi aziendali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aumento dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL)</li> <li>• difficoltà di supervisionare il lavoro difficoltà nel fornire il supporto necessario ai (tele)lavoratori</li> <li>• possibile diminuzione del coinvolgimento</li> <li>• calo dello spirito di squadra</li> <li>• la comunicazione interna diventa più difficile</li> </ul>

Il fenomeno dell'affermarsi del lavoro da remoto, può essere spiegato – oltre agli sviluppi delle tecnologie dell'informazione e comunicazione (le cosiddette ICT, Information and Communication Technologies) - con una diminuzione di alcune resistenze manageriali, riconducibili a fattori culturali, che precedentemente ne avevano ostacolato la diffusione. Va poi considerato che l'emergenza sanitaria da COVID-19 ha ulteriormente accelerato la diffusione nelle aziende italiane dell'impiego del lavoro da remoto, facendo prevedere ulteriori estensioni applicative per il futuro.

Se è vero, pertanto, che il lavoro da remoto offre indubbi vantaggi a datori di lavoro e lavoratori, è anche possibile che questi vantaggi, a seconda delle specificità della situazione e della sua mancata o inadeguata gestione, possono trasformarsi in svantaggi, esponendo i lavoratori ad un aumento dei rischi professionali. Il progressivo aumento del lavoro eseguito da macchine, ad esempio, in sostituzione di quello fisicamente impegnativo per l'essere umano, oltre a rappresentare la rimozione dei lavoratori da ambienti pericolosi, costituisce un'importante opportunità per il miglioramento della sicurezza e la salute sul lavoro. Come risvolto della medaglia, però, potrebbero determinarsi, al tempo stesso, contestuali condizioni di isolamento sociale e, più in generale, un moltiplicarsi di fattori di stress psicosociale. (EU-OSHA, 2018; Robelski e Sommer, 2020; Neumann et al., 2021)

Secondo uno studio di previsione (EU-OSHA, 2018) la digitalizzazione e l'innovazione del lavoro rappresentano eventi globali paragonabili al "Giano bifronte", ossia ad un fenomeno con due facce: una positiva e l'altra negativa, talmente probabili entrambe che, anche a distanza di pochi anni, sarebbe difficile prevedere quale delle due potrebbe prevalere. Come si è potuto leggere dalle informazioni riportate in tabella, il lavoro da casa o comunque da remoto può avere un impatto sulla sicurezza e salute sul lavoro e, dunque, presentare alcuni rischi, ivi compresi quelli psicosociali.

Le principali fonti di stress sono: orari di lavoro lunghi ed intensi, difficoltà di organizzazione del lavoro, l'offuscamento dei confini tra lavoro e vita privata e isolamento sociale. Quest'ultimo, inoltre, può avere potenziali effetti negativi, oltre che sull'efficacia lavorativa, anche sulla salute, sul benessere del lavoratore ed è per questo motivo che risulta fondamentale garantire la qualità della comunicazione interna all'organizzazione. Al tempo stesso, la flessibilità oraria può diventare uno svantaggio se non s'impone un limite di tempo all'impegno lavorativo. Le persone che lavorano individualmente da remoto si trovano spesso senza un contatto diretto e costante con i colleghi, quando addirittura si scoprono essere in concorrenza con essi. Chi lavora da remoto, quindi, nonostante l'iper-connettività, potrebbe veder anche ridurre le interazioni, soprattutto quelle informali, con colleghi o dirigenti, rischiando in poco tempo l'isolamento sociale (EU-OSHA, 2021c). Senza contare i disturbi a carico dell'apparato muscolo scheletrico, derivati da un'integrazione di fattori, quali quelli fisici e biomeccanici, organizzativi e psicosociali, oltre che individuali.

I datori di lavoro hanno delle responsabilità in materia di salute e sicurezza, come per qualsiasi altro lavoratore, anche per chi lavora da remoto. In generale, le responsabilità in materia di salute e sicurezza includono l'identificazione e la gestione dei rischi professionali, tra cui lo stress e il benessere mentale. In particolare per il lavoro da remoto, i datori di lavoro devono essere consapevoli dei rischi associati a tale tipologia di lavoro per poterli affrontare, adottando adeguate misure di prevenzione e controllo, ove possibile, oltre che renderne edotti i lavoratori. Come in tutte le trasformazioni epocali, gli effetti che si producono possono essere semplicemente avvertiti, ovvero subiti, ma possono anche essere governati, a patto che se ne conoscano i meccanismi e le implicazioni che, in questo caso, coinvolgono principalmente le imprese, tuttavia gli effetti si producono sia a livello individuale sia organizzativo.

#### **Innovazione o nuovo taylorismo digitale?**

Il nuovo orizzonte è rappresentato dall'industria 4.0, la quale si basa su digitalizzazione, automazione dei compiti e integrazione delle TIC, come ad esempio Internet of Things (IoT) che sta per "interconnessione tra oggetti e persone" mediante reti di comunicazione; e poi sull'intelligenza artificiale (AI), sui sistemi basati su cloud, sulla robotica collaborativa (cobot), sulla produzione additiva, sui "big data analysis" e sui sistemi cyber-fisici (Neumann et al., 2021). Questi sistemi consentono nuove forme di organizzazione del lavoro e nuove modalità di lavoro, come le "fabbriche intelligenti" e le "piattaforme online", in cui uomini, macchine e prodotti comunicano costantemente tra loro attraverso mezzi fisici e virtuali (EU-OSHA, 2019c).

Assistiamo, dunque, all'affermarsi del fenomeno della "piattaformazione", ossia dell'utilizzo di piattaforme digitali aventi sia la funzione di 'intermediario' tra lavoratori autonomi e datori di lavoro, sia di gestione di ambienti virtuali, allo scopo di allocare compiti ai dipendenti e monitorarne le prestazioni, fino a rappresentare essa stessa un nuovo modello di business: la platform economy (Degryse, 2017; Bérastégu, 2021).

#### ***In che modo la psicologia del lavoro e delle organizzazioni può fornire delle risposte efficaci che aiutino a trovare il migliore equilibrio possibile tra le variabili in campo, anche al fine di promuovere la correzione di eventuali effetti dannosi?***

L'aspetto critico, spesso trascurato, è che le organizzazioni altamente flessibili richiedono pratiche di "gestione partecipativa". Queste sono generalmente promosse per favorire l'engagement, ovvero il coinvolgimento, senso di appartenenza all'azienda da parte dei lavoratori; tanto più tali pratiche si rendono indispensabili laddove si riscontra una mancanza di interazioni in presenza.

Non però sempre le organizzazioni hanno dato seguito a tali approcci gestionali: in talune aziende, al contrario, si è optato per una gestione delle risorse umane attraverso forme di "taylorismo digitale",

basate su prescrizioni di lavoro molto rigide e un severo 'monitoraggio digitale della prestazione dei lavoratori'. Era scontato che questa soluzione non poteva che produrre scarsi risultati a lungo termine, per il semplice fatto che a nessuno piace essere trattato in modo così "impersonale e distaccato".

Le pratiche di gestione algoritmica e di sorveglianza digitale, infatti, oltre ad avere l'effetto concreto di ridurre il margine di azione discrezionale dei lavoratori, generano una crescente frammentazione delle mansioni lavorative e una più generale tendenza al lavoro precario e, oltretutto, nuovi rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Si prevede, infatti, che l'economia digitale intensificherà ulteriormente il lavoro nella maggior parte dei settori e delle occupazioni in Europa, rispetto agli ultimi decenni (EU-OSHA, 2018). Da un lato ci si aspetta che la diffusione dell'AI (Artificial Intelligence) e dell'ICT (Information and Communication Technologies), l'automazione avanzata e le pratiche di gestione basate sugli algoritmi aumentino la produttività. Dall'altro la regolazione dell'assegnazione dei compiti dei lavoratori basata su algoritmi e la massimizzazione dei carichi di lavoro cognitivi e fisici potrebbe portare ad un'intensificazione del lavoro e ad un sovraccarico cognitivo (EU-OSHA, 2019b).

L'elevata domanda di produttività, unita allo scarso controllo da parte dall'uomo, potrebbe tradursi in una domanda psicologica troppo elevata, legata ad esempio al sovraccarico cognitivo e/o alla pressione emotiva. Questa dimensione, la quale assume una posizione importante del modello di Karasek JDC (Job Demand-Control), è in grado di esporre i lavoratori meno qualificati ad una situazione di stress lavorativo. Vi è il rischio reale, dunque, che il sovraccarico cognitivo, l'affaticamento digitale, l'esaurimento mentale e varie altre forme di 'tecnostain,' definito come l'insieme delle reazioni psicosociali cognitive, affettive e comportamentali negative all'uso delle ICT, possano riguardare ampi settori.

**Fonte: Punto Sicuro. [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) - Vedi all. sic.3**

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

Chiuso in data 15/04/2023