



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

## Newsletter 07/16

### 1) Il nuovo Accordo Stato Regioni sulla formazione di RSPP e ASPP.

Lo scorso 7 luglio 2016 è stato sancito l'Accordo finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, a sensi dell'art. 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Si riporta in questa new il prezioso contributo di **Carmelo G. Catanoso**, collaboratore di Punto Sicuro che ha come obiettivo quello di evidenziare alcuni elementi dell'accordo di cui sopra che, sono stati trascurati e che avranno un impatto significativo sui processi formativi dedicati alle figure dei RSPP e degli ASPP e, soprattutto, sull'efficacia della loro azione all'interno delle aziende.

----

Innanzitutto, è opportuno fare una premessa riguardante la situazione nel nostro Paese.

In Italia le aziende fino a 9 dipendenti, rappresentano l'86,4% del totale mentre le imprese da 10 a 49 dipendenti sono il 12% del totale. In sintesi, il 98,4% delle imprese italiane è rappresentato da micro imprese e piccole imprese.

In queste aziende, in genere, il RSPP è stato individuato nello stesso datore di lavoro o in un consulente esterno e solo raramente la scelta è, invece, caduta su uno dei dipendenti di queste piccole realtà imprenditoriali.

Va ricordato che, per queste due tipologie di aziende, nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di svolgere direttamente le funzioni di RSPP, l'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 prevede, a suo carico, l'obbligo di frequenza ad un corso di formazione avente durata di 16 ore (rischio basso), 32 ore (rischio medio) e 48 ore (rischio alto) e dove la classificazione del rischio è funzione del codice ATECO di appartenenza dell'azienda (vedasi tabella II del citato Accordo).

Al termine del percorso formativo, nel rispetto della frequenza minima prevista (90% delle ore di formazione) e dopo la verifica di apprendimento, il datore di lavoro può ricoprire le funzioni di RSPP per la sua azienda. Ovviamente, per questa tipologia di "datore di lavoro", l'Accordo prevede la frequenza a specifici corsi di aggiornamento (anche in modalità e-learning), tarati in funzione dei livelli di rischio (6 ore per rischio basso, 10 ore per rischio medio e 14 ore per rischio alto) e distribuito su un quinquennio. Accanto ai datori di lavoro che hanno optato per ricoprire l'incarico di RSPP e che hanno frequentato, a partire dall'inizio del 2012, i corsi strutturati come previsto dall'Accordo, coesiste un gran numero di datori di lavoro che rivestono le funzioni di RSPP e che hanno usufruito:

- 1) del totale esonero da qualunque obbligo formativo ai sensi dell'art. 95 del D. Lgs. n° 626/1994;
- 2) della frequenza al corso di 16 ore previsto dall'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997.

Non va dimenticato che anche queste ultime due tipologie di datori di lavoro sono soggette all'obbligo di aggiornamento.

Pertanto, riguardo la figura del RSPP, guardando alla situazione attuale, si può affermare che, nella maggior parte dei casi, ci si trova di fronte ad un esercito della prevenzione costituito da un solo soggetto, spesso con una carica esclusivamente onoraria *auto conferita* (datore di lavoro), con medio-bassa scolarità, poca o nulla esperienza specifica alle spalle, in genere poco sensibile ai bisogni formativi e quasi sempre impegnato nelle altre attività della propria impresa.

Appare evidente, anche guardando la fascia d'impresе dove si concentrano gli infortuni sul lavoro (aspetto evidente visto che il 86,4% delle imprese ha meno di 10 dipendenti), che l'area d'intervento prioritaria era proprio quella riguardante questa categoria di datori di lavoro anche perché, non è da ritenere un'ipotesi remota che il gap in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, esistente in questa tipologia d'impresе, sia dovuto anche allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di RSPP nonché all'esonero permanente di questi dai corsi di formazione specifici, visto che le poche ore di aggiornamento, *spalmate* su 5 anni, son ben poca cosa anche per mantenere alto il livello di attenzione al problema.

A fronte di questa situazione, che si trascina ormai da 20 anni, non era già sembrata coerente la scelta fatta con il precedente Accordo Stato Regioni del gennaio 2006, a fronte del già citato condono tombale della formazione per i datori di lavoro previsto dall'art. 95 del D. Lgs. n° 626/1994, in cui per dare evidenza di un impegno nell'ambito della sicurezza e tutela della salute, il problema della sicurezza sul lavoro in Italia, era stato fatto diventare un problema *RSPP-centrico*. In effetti, questa scelta poteva dirsi sensata se, a monte, ci fosse stata la decisione di escludere i datori di lavoro del citato 86,4% di imprese, dalla possibilità di espletare le funzioni di RSPP, imponendogli la nomina se non di un dipendente, almeno quella di un consulente esterno.

Consulente esterno che, in verità, era ed è, comunque, presente in questa tipologia di aziende ma che è in grado di espletare professionalmente ed efficacemente le proprie funzioni di supporto, al di là della propria competenza, solo in quelle imprese dove i datori di lavoro mettono questi professionisti nelle condizioni di poter realmente operare.

In altre parole, il problema non è solo la ridefinizione del bagaglio formativo dei RSPP e degli ASPP, rivisto con il nuovo Accordo ma sono soprattutto gli atteggiamenti ed i comportamenti che da questi ne derivano, del suo principale interlocutore appena citato.

Quindi, il problema prioritario che si doveva e si deve porre il legislatore era quello di individuare tutti gli strumenti necessari per spingere le aziende, ed in particolare la citata tipologia d'impresе, a sviluppare una propria cultura della sicurezza e cioè l'integrazione della sicurezza, tra i principi ed i valori che regolano il rapporto tra gli individui e l'organizzazione d'appartenenza.

Si deve comprendere che è l'azienda, nella sua interezza, che si deve mettere in gioco, che deve rivedere il proprio approccio alle problematiche della sicurezza e della tutela della salute, in modo da creare un ambiente predisposto a condividere ed attuare le iniziative proposte dal RSPP.

Altrimenti il rischio è quello che qualunque tipo di formazione per gli RSPP, rischia di diventare praticamente inutile se nelle aziende si continuerà a intendere il ruolo del RSPP quale quello di:

- A) *cartaio* e cioè fabbricante di documenti da tenere nel cassetto e da esibire a richiesta all'ente di vigilanza;
- B) *normotecnoburosauro* e cioè esclusivo depositario delle norme di legge e delle procedure tecniche;
- C) *negoziatore del conflitto interno* (azienda – sindacati) per le tematiche della sicurezza sul lavoro;

- D) *negoziatore del conflitto esterno* (azienda – organi di vigilanza), per le tematiche della sicurezza sul lavoro;
- E) *filtro* per il datore di lavoro, riguardo alle specifiche informazioni e le pressioni ambientali provenienti dall'esterno.

Nelle aziende, invece, si dovrà cominciare a capire che il ruolo del RSPP è quello di:

- 1) far percepire e comprendere il problema sicurezza nella sua globalità;
- 2) favorire la ricerca, all'interno dell'azienda, delle competenze necessarie per risolvere i problemi,
- 3) favorire l'integrazione delle diverse competenze presenti in azienda;
- 4) contribuire all'attivazione di un processo di crescita professionale dei soggetti coinvolti;
- 5) favorire i processi di comunicazione per la prevenzione e la protezione dai rischi;
- 6) coinvolgere il personale nelle attività organizzative e gestionali per la prevenzione e la protezione dai rischi;
- 7) contribuire alla motivazione del personale.

Oggi, grazie anche ai percorsi formativi definiti dai due Accordi Stato Regioni, i RSPP stanno sempre più acquisendo una nuova percezione e consapevolezza del proprio ruolo, che si sta evolvendo, da quello di depositario del sapere tecnico-normativo specifico a quello di animatore e facilitatore del cambiamento, con l'obiettivo di far comprendere ai datori di lavoro le effettive dimensioni del *problema sicurezza sul lavoro e tutela della salute* e il loro impatto sulle attività aziendali, operando con pazienza e costanza al fine di costruire una serie di rapporti interfunzionali in grado di acquisire il maggior numero di informazioni pertinenti necessarie per rendere sempre più affidabili i processi decisionali.

In parallelo, però, è necessario che si attuino una serie d'azioni in grado di incidere sui comportamenti delle piccole aziende e far percepire che la sicurezza sul lavoro non è un costo ma un investimento che produce un ritorno, anche nel breve periodo.

Istintivamente, l'azione che può sembrare prioritaria è quella indirizzata sia verso la richiesta di norme di legge più chiare e burocraticamente più leggere (vedi recente tentativo con DDL senatori Sacconi – Fucksia) che verso un inasprimento delle sanzioni rendendole economicamente più pesanti, in modo da ricordare alle imprese, nel confronto tra i costi di prevenzione e quelli relativi alla non osservanza delle norme ed al risarcimento dell'infortunio e/o della malattia professionale, che l'attività, volta a tutelare l'integrità psicofisica di tutto il personale, è un problema prioritario, socialmente ed economicamente rilevante che necessita, da parte del soggetto giuridico preposto, un maggiore investimento in risorse, nonché dei risultati che ne misurino l'impegno effettivo.

Le norme di legge ed i controlli sono necessari, ma servono solo a rafforzare le responsabilità attraverso le sanzioni a carico delle imprese ma, proprio per questo, non possono fornire, da sole, sufficienti motivazioni ad investire nella prevenzione.

Basta che la fonte del condizionamento (enti di vigilanza, Magistratura, ecc.) diminuisca, per qualunque ragione, la propria intensità per ritornare al punto di partenza.

Dunque, oggi, il problema prioritario non è solo quello di intervenire sul corpo legislativo di riferimento aspettandosi, poi, il miglioramento della situazione (la condivisione delle norme, da parte di talune imprese, è tutt'altro che automatica).

Il problema prioritario è, invece, quello di individuare ed attuare nuovi interventi in grado di portare ad un reale miglioramento della sicurezza e della tutela della salute grazie alla loro funzione preventiva deterrente ed incentivante esercitata prima che accadano gli eventi.

Importante è partire con una campagna di comunicazione che, per le piccole imprese, dovrà puntare sull'impegno etico che l'imprenditore assume per tutelare l'integrità psicofisica delle sue persone, sulla possibilità d'incidere su tutti quegli aspetti che influenzano negativamente il funzionamento dell'impresa (assenteismo, conflittualità, turnover, ecc.) e cioè su quello a cui, qualunque imprenditore, come detto prima, è sempre fortemente interessato, facendogli capire che la sua azienda, viste le dimensioni, non riuscirà mai a compensare questi effetti negativi a differenza della grande impresa o della multinazionale in grado di ridistribuire, con facilità i carichi di lavoro. Importante, è anche insistere sulle ricadute positive che gli investimenti prevenzionali possono portare alla piccola azienda, specialmente se spendibili in termini d'immagine e di reputazione nonché di differenziale positivo nell'acquisizione di nuovi clienti e nel mantenimento degli attuali.

Essenziale è anche strutturare dei meccanismi seri di accesso al mercato da parte delle imprese vincolandoli al preventivo soddisfacimento dei requisiti minimi richiesti dalle norme vigenti in tema di sicurezza e tutela della salute.

E' anche necessario strutturare un permanente e selettivo sistema di finanziamento agevolato delle piccole imprese (abbandonando iniziative pur lodevoli ma aventi carattere emergenziale) permettendo loro sgravi fiscali e contributivi, sia in funzione di un andamento favorevole degli infortuni e delle malattie professionali (condotto in parallelo ma in modo distinto con l'andamento dei tassi specifici INAIL), sia per gli investimenti per il miglioramento continuo del livello di sicurezza, articolati secondo piani triennali di sviluppo. Qualcosa, insomma, che vada oltre la "scontistica" dell'OT 24 o il "Click day" dell'INAIL (quest'ultimo con tutte le polemiche riguardanti le modalità di assegnazione delle risorse disponibili).

E' necessario intervenire immediatamente sulle pubbliche amministrazioni e far regolarizzare le palesi situazioni di rischio presenti in un qualunque ministero, ospedale, ufficio, scuola, ecc.. Altrimenti quale coerenza e credibilità può avere uno Stato che, da una parte continua a partorire leggi, leggine, circolari, ecc., e, dall'altra, è il primo a non applicarle nei propri luoghi di lavoro, spesso aperti al pubblico!

In conclusione, a giudizio di chi scrive, un cambiamento in futuro lo potremo avere, abbandonando l'idea del solo incremento del controllo, dell'inasprimento delle sanzioni e della formazione degli specialisti come i RSPP e gli ASPP ma creando, invece, un sistema che dimostri che l'investimento per la sicurezza e la tutela della salute oltre ad essere eticamente riconosciuto ed apprezzato dalla pubblica opinione, produce un ritorno economico tangibile in quanto:

- ✓ permette all'impresa l'accesso e la permanenza sul mercato dove esiste un sistema di controllo efficiente ed efficace da parte degli enti preposti,
- ✓ costituisce un vantaggio competitivo rispetto ad altre aziende dello stesso settore,
- ✓ permette la riduzione dei costi indiretti (assenteismo, turnover, ecc.),
- ✓ aumenta l'efficienza dei processi lavorativi,
- ✓ fa accedere ad agevolazioni fiscali e contributive,
- ✓ migliora l'immagine aziendale e riduce la conflittualità interna ed esterna.

In conclusione, sarà solo la definizione ed attuazione di una strategia di ben più profondo ed ampio respiro che potrà dare uno scossone al cristallizzato status della sicurezza sul lavoro nel nostro paese e non certo la sola formazione a carico dei RSPP e ASPP (soggetti che hanno, allo stato delle cose, ben poche possibilità d'incidere sui processi decisionali finalizzati delle aziende) ed evitare che il nuovo Accordo Stato Regioni sulla formazione del RSPP e degli ASPP sembri, più che altro, il rafforzamento del business della formazione per una miriadi di enti vari ma organizzativamente e qualitativamente inadeguato anche in riferimento agli obiettivi di un serio sistema prevenzionale.

Infine vale la pena chiudere questo contributo ricordando che l'obiettivo del RSPP deve essere quello di diventare un ruolo obsoleto in quanto è riuscito a massimizzare il trasferimento del bagaglio di competenze specialistiche di cui era portatore, ai suoi interlocutori aziendali.

**Fonte [www.punto sicuro](#) - vedi allegati sic.1: "Principali novità del nuovo accordo RSPP", specchietto riassuntivo delle novità del nuovo Accordo Stato-Regioni del 7 luglio.**

## **2) Norme tecniche di prevenzione incendi per le attività di ufficio**

Pubblicato il Decreto 8 giugno 2016 'Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le attività di ufficio, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139

Rientrano nel campo di applicazione le attività di ufficio di cui all'allegato 1 del (DPR 151/2011) n.71, nella fattispecie 'edifici o locali adibiti ad uffici con oltre 300 persone presenti', esistenti alla data di entrata in vigore del presente, ovvero per quelle di nuova realizzazione.

Le disposizioni approvate si possono applicare alle attività di ufficio in alternativa alle specifiche disposizioni di prevenzione incendi di cui al Decreto del Ministro dell'interno del 22 febbraio 2006 'Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, la costruzione e l'esercizio di edifici e/o locali destinati ad uffici' (GURI n.51, 2 marzo 2006).

Il Decreto introduce quindi l'allegato V.4 (che si aggiunge alle Regole Verticali previste nel Codice di Prevenzione Incendi) dove è sviluppata la strategia antincendio per gli Uffici.

Il decreto entrerà in vigore il prossimo 24 luglio 2016.

**Fonte [www.punto sicuro](#) - vedi allegati sic.2**

## **3) Sul contenuto del documento di valutazione dei rischi.**

Nel Documento Valutazione dei Rischi (DVR) vanno indicate, secondo il D.lgs. 81/08, le procedure per l'adozione delle misure di prevenzione da attuare nonché i ruoli che vi devono provvedere.

Vengono messe a confronto dalla Corte di Cassazione in questa sentenza le disposizioni emanate, in merito alla valutazione dei rischi ed alla redazione del documento di valutazione dei rischi, dall'attuale D.Lgs. 81/2008 con quelle corrispondenti emanate nella precedente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'articolo 4 del D. Lgs. n. 626/1994, dovendo la stessa Corte decidere sul ricorso presentato da un datore di lavoro secondo il quale la disposizione particolare di individuare nel DVR le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli della organizzazione aziendale che vi devono provvedere sono state introdotte dalla nuova normativa e non erano invece previste in quella preesistente vigente al momento dell'evento infortunistico di cui alla sentenza.

Il fatto che l'obbligo di formalizzare le procedure necessarie per l'approntamento degli strumenti cautelari fosse stato imposto con la normativa di sicurezza successiva all'evento, ha sostenuto in merito la suprema Corte, non significa affatto, secondo il senso della logica comune, che, vigente la precedente normativa, non fosse comunque da contemplare una procedimentalizzazione.

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

La Corte di Appello ha confermata la sentenza emessa dal Tribunale con la quale, il presidente del consiglio di amministrazione e il dirigente di una società sono stati giudicati colpevoli del reato di lesioni colpose gravi, con violazione della normativa antinfortunistica, ai danni di un lavoratore dipendente e condannati alla pena rispettivamente stimata di giustizia, nonché al risarcimento del danno in favore della parte civile da liquidarsi in separata sede, ponendo provvisoria a carico di entrambi. Il lavoratore aveva patito lesioni in quanto era stato violentemente sbalzato a terra dal cassone di un autocarro, sul quale era intento a contenere con la forza delle braccia delle transenne parapetonali, che caricate sul mezzo, dovevano ancora essere assicurate e che, a causa di un repentino sbalzo in avanti del mezzo, hanno finito per sospingerlo fuori dal cassone.

Al presidente del consiglio di amministrazione, quale datore di lavoro, era stato imputato di aver redatto un documento di valutazione rischi (DVR) inadeguato e carente a riguardo della procedura da rispettare per ridurre al minimo i rischi derivanti dal carico e impilamento delle transenne parapetonali, utilizzate per disciplinare l'afflusso delle persone in occasione di manifestazioni, omettendo, in particolar modo di prescrivere all'autista di scendere dal mezzo durante la fase di caricamento di tali manufatti. Al dirigente era stato invece contestato di essere venuto meno ai propri obblighi di formazione ed informazione del lavoratore.

### **I ricorsi in Cassazione e le motivazioni**

Il datore di lavoro ha proposto ricorso per cassazione lamentando che l'inadempimento che gli era stato contestato e cioè il non avere stilato il "programma di attuazione" non era previsto dalla legislazione vigente al momento del fatto in applicazione dell'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 626/1994, ma solo dalla normativa successivamente emanata con l'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008, la quale aveva apportato la novità consistente nella "*individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare*" ragione per cui, a suo parere, il documento di valutazione dei rischi elaborato doveva ritenersi, alla data del fatto, completo e idoneo secondo le disposizioni dell'art. 4 citato. Nel documento, infatti, era stata prevista la possibilità d'infortuni nell'utilizzo dei mezzi meccanici di movimentazione, il pericolo di cadute dall'alto nella fase di salita e discesa dai mezzi e la possibilità di traumi dorso-lombari nelle operazioni di movimentazione dei carichi. Secondo il datore di lavoro la Corte di merito aveva errato nel considerare tali enunciati generici e, comunque, non strettamente pertinenti e, suggestionata dal nuovo DVR (stilato dopo l'infortunio), aveva ritenuto che l'unica prescrizione efficace sarebbe stata quella di imporre all'autista di scendere dal mezzo fino a constatata conclusione dell'attività di caricamento. Quella esposta, comunque, non era che una delle tante cautele praticabili secondo le ordinarie regole prudenziali che l'operatore posto alla guida avrebbe dovuto tenere. Come seconda motivazione il ricorrente ha sostenuto che la condotta dell'autista era da ritenersi abnorme, imprevista ed imprevedibile ed aveva pertanto interrotto il nesso di causalità.

Il dirigente, da parte sua, ha sostenuto nel suo ricorso che non si poteva richiedere a lui un obbligo di formazione ed informazione a riguardo di una procedura operativa non prevista dal DVR ed ha messo in evidenza, altresì, che la perdita d'equilibrio del lavoratore non era dipesa dalle modalità di carico, bensì dalla condotta improvvisa dell'autista dell'automezzo.

## Le decisioni della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha fatto osservare preliminarmente che dopo la sentenza di secondo grado è venuto a maturare il termine massimo prescrizione previsto dalla legge per il reato contestato e, quindi, s'impondeva la declaratoria estintiva agli effetti penali. Quanto alle statuizioni civili ha fatto invece osservare che le doglianze, esaminate analiticamente, non meritavano di essere accolte.

Entrambi gli imputati, secondo la Corte suprema, hanno proposto, in definitiva, un'inaccettabile lettura frammentaria e formalistica delle previsioni normative volte alla prevenzione degli infortuni sul lavoro. Lo stesso datore di lavoro, ha fatto notare la suprema Corte, aveva affermato che la disposizione di cui alla lett. b) del comma 2 dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 coincide, nella sostanza, con quella di cui alla norma in precedenza in vigore (art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 626/1994). Per comodità la suprema Corte ha ripreso le parole esatte della disposizione di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008, la quale, fra l'altro, prescrive di riportare nel DVR *“l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati”* il che da solo basta a confermare la penale responsabilità del datore di lavoro. Dall'elenco dei rischi individuati nel DVR, ha fatto notare la Sez. IV, non è dato cogliere alcuno specifico e puntuale riferimento alla delicata operazione di carico, affastellamento e fermo dei numerosi, ingombranti e pesanti parapetonali sul cassone dell'autocarro, manovra, questa, che era resa ancor più difficile dal fatto che i predetti manufatti, costruiti per essere fermati al suolo attraverso i pioli posti alle loro estremità, da affogare nei fori predisposti al suolo, implicava la difficoltà di mantenere in piedi i parapetonali stessi, costipandoli verso il fondo del cassone a forza di braccia e meno che mai è dato cogliere la misura cautelare atta a prevenire possibili infortuni (è evidente che non si tratta del generico rischio da salita e discesa dai mezzi o da sollevamento di oggetti pesanti).

In merito alla prescrizione di cui alla lett. c) dell'art. 28, indicata nel ricorso riguardante *“l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare...”*) la Corte suprema ha fatto osservare che tale espressione descrive ipotesi complesse nelle quali è utile non solo prevedere le misure prevenzionali, ma anche il percorso attuativo, coinvolgente ruoli, funzioni e competenze diverse, attraverso il quale giungere al risultato cautelare. In definitiva, la nuova normativa, fermo restando l'obbligo di prevenzione e protezione, previa individuazione delle specifiche ipotesi (se del caso mediante l'apporto di figure professionali ad hoc), ha disposto di formalizzare le procedure necessarie, ove l'applicazione delle misure preventive imponga il coinvolgimento plurisoggettivo e plurisettoriale citato. *“Ciò non significa affatto, già secondo il senso della logica comune”*, ha quindi proseguito la Sez. IV, *“che, vigente la precedente normativa, ove la misura prevenzionale per la sua attuazione imponesse una qualche proceduralizzazione, non fosse da contemplare”*. Restava, semmai, fuori dall'area del precetto, appunto, l'iter procedimentale, da intendersi quale scelta delle soggettive competenze da coinvolgere. Nel caso in esame, peraltro, secondo la suprema Corte, e ciò solo basterebbe, si è ben al di fuori di quelle complesse ipotesi nelle quali la tutela antinfortunistica richiede un'apprezzabile procedura attuativa. Qui, infatti, sarebbe bastato prevedere (come, poi, dopo l'infortunio è stato fatto) che l'autocarro restasse fermo per tutto il tempo dell'operazione di carico, imponendo all'autista di scendere dalla cabina o qualunque altra precauzione, atta allo scopo.



Radicalmente destituita di fondamento è apparsa pertanto, secondo la Sez. IV, la pretesa dei ricorrenti di qualificare la condotta lavorativa dell'autista dell'autocarro imprevedibile e imprevedibile, in quanto abnorme essendo da escludere, secondo la logica comune, la sussistenza di una condotta avulsa dallo svolgimento della mansione, abnorme e, pertanto, imprevedibile da parte del soggetto protetto dalla garanzia. Contrariamente a quanto sostenuto, infatti, si è trattato di un tragico evento occorso nell'esercizio e a causa dello svolgimento d'una attività integrata puntualmente nel contesto lavorativo e, come tale, del tutto prevedibile e prevenibile dal garante. La circostanza che l'autista abbia messo intempestivamente in movimento l'autocarro, dovuta a più ipotizzabili ragioni (erroneo convincimento che l'operazione di carico si fosse conclusa, improvviso bilanciamento frizione/acceleratore, accidentale azionamento, ecc.), non può costituire una ipotesi di imprevedibilità in quanto si è trattato, al contrario, di un tipica, e perciò prevedibile e prevenibile avventatezza compatibile con l'attività lavorativa in corso.

Con riferimento, infine, al ricorso del dirigente ed all'obbligo di formazione e informazione, la Corte di Cassazione ha fatto notare che lo stesso era limitato a quanto definito nel DVR, anche se lo stesso fosse da considerare difettoso, trovando, invece, fonte negli attuali articoli 36 e 37 riportanti sostanzialmente le previsioni previgenti. In altri termini, allo stesso era stato assegnato uno dei compiti datoriali e cioè quello di cui all'attuale art. 18, comma 1, lett. i) per cui aveva l'obbligo di organizzare la didattica antinfortunistica per tutti gli addetti, concernente tutte le tematiche settorialmente rilevanti ed ha fatto notare, altresì, che ove l'imputato avesse fatto luogo all'azione doverosa omessa, che avrebbe portato il lavoratore ad acquisire piena consapevolezza delle modalità attraverso le quali caricare in sicurezza l'autocarro, l'evento non si sarebbe verificato, o avrebbe avuto conseguenze meno gravi.

Per quanto sopra detto la Corte di Cassazione ha quindi annullata senza rinvio, ai fini penali, la sentenza impugnata per essere il reato estinto per prescrizione ed ha rigettato il ricorso ai fini civili.

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

#### **4) D.Lgs. 81/2008: novità nel lavoro in somministrazione e nel distacco**

Il mondo del lavoro in questi anni ha affrontato molti cambiamenti e non solo per le conseguenze delle crisi economiche globali, europee e nazionali, ma anche in relazione alle norme del cosiddetto "Jobs Act" che hanno modificato molti contratti e forme lavorative.

Che impatto questi cambiamenti hanno avuto sul Testo Unico Sicurezza – TUSIC ( D.Lgs. 81/2008) e sulle tutele effettive dei lavoratori?

Per rispondere a questa domanda ci soffermiamo su un intervento del convegno " Sicurezza sul lavoro: la parola agli enti di controllo" che si è tenuto a Imola il 25 novembre 2015 nell'ambito delle Settimane della Sicurezza 2015 organizzate dall' Associazione Tavolo 81 Imola.

In "Applicazione del D.Lgs. 81/08 ai lavoratori con contratti di lavoro atipici e flessibili", a cura di Maria Capozzi (DTL Bologna – Responsabile U.O. Vig. Tecnica), sono riportate, infatti, alcune novità in merito alle tutele di salute e sicurezza per le tipologie di lavoratori con riferimento alle modifiche del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".



Ci soffermiamo sul lavoro somministrato, il distacco del lavoratore e l'associato in partecipazione. Il lavoro in somministrazione, che sostituisce il precedente rapporto di lavoro interinale, presuppone due contratti:

**1° Contratto:** contratto di somministrazione – stipulato tra somministratore e utilizzatore;

**2° Contratto:** contratto di lavoro – stipulato tra somministratore e lavoratore.

E si sottolinea che il rapporto di lavoro “è tra il somministratore (Agenzia) e lavoratore anche se quest'ultimo svolge attività sotto le direttive di altro datore di lavoro”.

Alcune indicazioni della relatrice per la somministrazione di lavoro:

- tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'impresa utilizzatrice della manodopera;
- somministratore: informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature necessarie all'attività lavorativa per la quale sono assunti;
- il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore (indicazione nel contratto con il lavoratore);
- nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore;
- è vietato il ricorso al lavoro somministrato ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi”.

#### **Veniamo ora ai lavoratori a distacco.**

Il distacco consiste nel “mettere temporaneamente a disposizione (da parte di un datore di lavoro) uno o più lavoratori presso altro soggetto”. Sono tre le parti coinvolte:

- 1) distaccante – “datore di lavoro titolare del contratto di lavoro con il lavoratore;
- 2) distaccatario – “soggetto presso cui il lavoratore svolge la propria attività;
- 3) lavoratore”.

Inoltre sono tre le condizioni per il distacco:

- a) interesse del distaccante;
- b) temporaneità;
- c) titolarità in capo al distaccante del rapporto di lavoro (che resta titolare del potere contributivo e retributivo anche se il potere direttivo passa in capo al distaccatario)”.

E riguardo alla sicurezza:

- distaccante: “ha l'onere di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici derivanti dallo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato;
- distaccatario: risponde di tutti gli obblighi di prevenzione e protezione”.

Riguardo al distacco si rimanda all' Interpello n. 8/2016 del 12 maggio 2016 che contiene un parere della Commissione Interpelli sul tema degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria nell'ipotesi di distacco del lavoratore.

Concludiamo parlando dell'associato in partecipazione.

La relatrice segnala che nasce come “contratto ove l'associato apporta capitali (denaro, beni) per la realizzazione di determinati fini ricollegati all'impresa o ad uno o più affari dell'associante”. E si indica che nell'ultimo periodo “è stato utilizzato sempre più con apporto di tipo lavorativo. In questo caso, la finalità consiste nello scambio tra il soggetto che detiene il capitale ed un altro soggetto il quale, invece, possiede una certa professionalità da essere considerata dall'associante come elemento rilevante per la riuscita dell'impresa o dell'affare”.

Ricordiamo il contenuto del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 riguardo al superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro:

Art. 53 – Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni: a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»; b) il comma terzo è abrogato.

2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

La relatrice indica che per i contratti ancora in essere relativi all'associazione in partecipazione si “applica la disciplina in materia di igiene e sicurezza sul lavoro quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro dell’associante”.

A questo proposito ricordiamo, infine, cosa indica l’articolo 2, comma 1 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.:

Articolo 2 – Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: (...) Al lavoratore così definito è equiparato: (...) l’associato in partecipazione di cui all’articolo 2549, e seguenti del codice civile; (...)

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

## APPROFONDIMENTI – INFORMATIVE



### **Quando arriva il caldo intenso è opportuno tutelare i lavoratori dai rischi connessi. Ecco 2 utili guide sulla sicurezza**

Come ogni anno, in questo periodo ricordiamo ai colleghi che nella stagione estiva aumentano gli infortuni per i lavoratori che svolgono lavori fisici all'aperto, come lavori in quota o nei campi o nei cantieri in generale. Il caldo può avere effetti nocivi sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, quali la diminuzione delle prestazioni mentali e fisiche.

Le persone più colpite sono quelle che svolgono lavori fisici all'aperto.

In particolare, nei giorni di “canicola” (il periodo di caldo afoso e opprimente nelle ore centrali della giornata) i tipici malori dovuti al caldo possono manifestarsi con sintomi quali vertigini, mal di testa e affaticamento. Da non dimenticare, inoltre, il Ramadan: gli effetti nocivi del caldo sulla salute dei lavoratori sono ancor più pericolosi se, come nel caso delle comunità islamiche, deve essere rispettato il divieto di consumare cibo e acqua, dall'alba al tramonto. Il Ramadan, infatti, va dal 20 luglio al 18 agosto, proprio durante i giorni più caldi dell'anno.

In occasione della stagione estiva riproponiamo 2 utili guide sulla sicurezza contro il caldo:

- 1) la lista di controllo della Suva da utilizzare in cantiere al fine di poter valutare se i lavoratori sono realmente al sicuro
- 2) l'opuscolo di Coldiretti e Asl, tradotto in 4 lingue (tra cui l'arabo), con le indicazioni sui rischi legati al caldo e i sintomi per individuarli e prevenirli

**Fonte: [biblus.acca.it](http://biblus.acca.it)- all. sic. 5-6**

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

Chiuso in data 30/07/2016