



# FO LI UM

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

RIVISTA TRIMESTRALE  
FONDATA NEL 2001

Spedizione in abbonamento postale  
45% Articolo 2, c.20/b Legge 662/96

Milano  
euro 15,00

4° trimestre 2016 anno 16°

ISSN 1592-9353

3° - 4° trimestre 2017

## SOMMARIO

### Normativa nazionale

D. Lgs 15 settembre 2017 n. 137 - Impianti nucleari: necessari specifici requisiti per il personale addetto ai rifiuti .....	3
INAIL: Aggiornamento delle linee guida per la Valutazione del rischio stress lavoro correlato .....	4
Circolare dell'Ispettorato del Lavoro n. 3 del 2017 - Sanzioni da attribuire per omessa sorveglianza sanitaria .....	5
Guida INAIL: Sicurezza palchi per spettacoli ed eventi .....	5
Interpello n. 1 del 13 dicembre 2017 - Attrezzature e macchinari non conformi: cedibili solo per riparazione .....	7
Lavoratori in Paesi extra UE: Responsabilità del Datore di Lavoro.....	7

### NOTE GIURISPRUDENZIALI

Cassazione civile, 5 dicembre 2017 n. 29115 sez. 1- Eredi di vittime di incidenti sul lavoro .....	8
--	---

## COMITATO SCIENTIFICO

Vincenzo Riganti

Già ordinario di chimica merceologica - Università di Pavia Presidente del Comitato scientifico Irsi Srl (Istituto ricerche sicurezza industriale, per l'ambiente e la medicina del lavoro) - Milano

Luigi Pozzoli

Già Professore presso Università dell'Insubria - Varese - Responsabile Settore Igiene Industriale Irsi srl - Milano

Marco Baldi

Università di Pavia

## ABBONAMENTO ANNO 2017

prezzo: Euro 50,00

Le richieste di abbonamento, le comunicazioni per mutamenti di indirizzo e gli eventuali reclami per mancato ricevimento di fascicoli vanno indirizzati all'Amministrazione:

*Per la selezione dei lavori, la rivista si avvale di un collegio di Referee*

*La pubblicazione di articoli, note e recensioni, non implica adesione della Direzione della Rivista alle opinioni espresse dai Collaboratori*

*Gli scritti si pubblicano perciò sotto l'esclusiva responsabilità degli Autori.*

*Gli articoli non pubblicati si restituiscono*

*L'Editore garantisce la massima riservatezza dei dati forniti dagli abbonati e la possibilità di richiedere gratuitamente la rettifica, o la cancellazione, scrivendo a:*

*Folium - Responsabile dati personali custodite nel nostro archivio elettronico, di cui garantiamo massima riservatezza e non cessione a terzi, verranno utilizzate unicamente per la gestione delle nostre iniziative editoriali (D.Lgs 196/03*

*"Codice in materia di protezione dei dati personali)*

Registrazione Trib. di Milano al n. 174 del 26 marzo 2001

Iscrizione Registro nazionale stampa (legge n. 416 del 5 agosto 1981, art. 11) n. 14403 del 2001

ROC n. 5994 - ISSN 1592-9353

Pubblicazione trimestrale. Spedizione in abbonamento postale - 45% - Art. 2 c. 20/b legge 662/1996 - Milano

Grafica: interna

Stampa: in proprio

Editrice: IRSI srl - Via Colonna, 5 - 20122 MILANO



Rivista associata all'Unione della stampa Periodica Italiana

Direttore Responsabile - Mario Emilio Meregalli

Direttore - Coordinatore - Vincenzo Riganti

### COLLABORATORI REDAZIONALI:

Veronica Panzeri - Irsi Srl - Milano

Giovanni Meregalli - Irsi Srl - Milano

Lucia Silipo - Irsi Srl - Milano

Pietro Grillo Ruggeri - Irsi Srl - Milano

Direzione Redazione e Amministrazione

Via Colonna, 5 - 20122 MILANO

tel. 02/5516108 fax. 02/54059931

email. irsi@irsi.it



**FO  
LI  
UM**

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

## Normativa nazionale

### **IMPIANTI NUCLEARI: NECESSARI SPECIFICI REQUISITI PER IL PERSONALE ADDETTO AI RIFIUTI**

Il D.Lgs. 15 settembre 2017 n. 137, di attuazione della direttiva 2014/87/Euratom sulla sicurezza nucleare degli impianti, entrato in vigore il 4 ottobre 2017, ha previsto che il personale addetto alla direzione e conduzione delle strutture per lo stoccaggio del combustibile nucleare esaurito dovrà possedere una specifica idoneità alla mansione, simile a quella già necessaria per la direzione e la conduzione degli impianti nucleari esistenti.

Per "direzione" si intende l'espletamento delle funzioni tecniche relative alla determinazione, all'organizzazione e al coordinamento delle attività connesse con il funzionamento dell'impianto nucleare, per "conduzione" si intende l'esecuzione delle operazioni di controllo dell'impianto nonché la supervisione di dette operazioni.

Attestato di idoneità

La normativa precedentemente citata impone che il personale addetto alla direzione e conduzione di impianti nucleari sia in possesso di un attestato di idoneità, differenziato in prima e seconda classe a seconda della tipologia di impianto ai sensi del vecchio CNEN - Comitato Nazionale per l'Energia Nucleare (oggi ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale). L'idoneità ha validità triennale, è rinnovabile per i trienni successivi ed è valido per la tipologia di impianto per il quale è stato rilasciato. Nello specifico:

- Per il conseguimento dell'idoneità di prima classe è fondamentale possedere la laurea in ingegneria o in fisica o in chimica. L'attestato di idoneità di seconda classe può essere rilasciato anche a coloro che hanno superato il primo biennio dei corsi di laurea in ingegneria, fisica e chimica o titolo di studio equipollente se di nazionalità straniera.
- Per l'ottenimento dell'idoneità di seconda classe è necessario un diploma in energia nucleare o in chimica nucleare, o di diploma di perito elettronico o fisico o elettrotecnico o chimico o meccanico o di diploma degli istituti nautici.
- È necessaria un'idoneità psico-fisica accertata dalla commissione medica prevista dal capo IV del D.P.R. n. 1450/1970, che può far sottoporre i candidati a specifici esami clinici e prove attitudinali.
- Deve essere dimostrata l'idoneità professionale alla direzione dell'impianto per il quale l'attestato stesso viene richiesto. La valutazione di detta idoneità è fatta, con verbale motivato, dalla commissione tecnica prevista dal capo IV del DPR n. 1450/1970.
- Alla presentazione della domanda di idoneità è ne-

cessario aver compiuto 21 anni.

Procedura rilascio e di rinnovo attestato di idoneità

La richiesta per l'attestato di idoneità deve essere indirizzata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e trasmessa allo stesso tramite l'esercente dell'impianto nucleare presso il quale l'interessato intende svolgere o svolge la propria attività. L'Ispettorato del Lavoro, dopo aver constatato la regolarità della domanda e la sussistenza dei requisiti richiesti, inoltra la domanda e la relativa documentazione all'ISPRA, affinché provveda che da parte delle commissioni medica e tecnica vengano eseguiti gli accertamenti dell'idoneità psico-fisica e professionale dei richiedenti.

Per il rinnovo dell'attestato di idoneità bisogna presentare domanda all'ispettorato del lavoro competente entro un mese dalla scadenza del termine triennale.

### **Patente di abilitazione**

A coloro che sono ritenuti idonei alla conduzione tecnica degli impianti nucleari, è rilasciata una patente di abilitazione di primo o di secondo grado:

- Primo grado: patente per supervisore, se si è abilitati alla supervisione delle operazioni attinenti alla conduzione dell'impianto nucleare e alla conduzione diretta degli impianti e meccanismi dell'impianto nucleare.
- Seconda grado: patente per operatore, se si è abilitati alla conduzione diretta degli apparati e meccanismi dell'impianto nucleare.

I requisiti necessari per l'ottenimento della Patente di abilitazione sono i seguenti:

- Aver compiuto, alla data di presentazione della domanda, i 21 anni.
- Possedere specifica idoneità fisica e psichica e di specifica preparazione, di attitudine e di capacità pratica, accertate dalle commissioni medica e tecnica di cui al Capo IV del D.P.R. n. 1450/1970.
- Per la patente di primo grado (supervisori) essere in possesso degli stessi titoli di studio necessari per l'attestato di idoneità di 2<sup>a</sup> classe, mentre per la patente di secondo grado (operatori) è sufficiente aver completato gli studi di istruzione obbligatoria. Per gli aspiranti di nazionalità straniera è richiesto il possesso di titolo di studio equipollente.
- Aver svolto un tirocinio, di almeno 60 giornate di lavoro, presso un impianto tecnicamente analogo a quello per cui è richiesta la patente, sotto la guida di un supervisore per le patenti di primo grado o la guida di un operatore per le patenti di secondo grado.

La domanda per ottenere il rilascio e il rinnovo della

patente di abilitazione segue la stessa procedura per il rilascio e il rinnovo dell'attestato di idoneità.

Si specifica che la patente di abilitazione non può essere più rinnovata e, se ancora in corso, perde la sua validità, quando il soggetto abilitato raggiunge il sessantacinquesimo anno di età.

### **AGGIORNAMENTO DELLE LINEE GUIDA INAIL PER LA VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO**

L'INAIL ha reso disponibile sul proprio portale la versione aggiornata al 2017 de "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato". La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, permettere di completare la valutazione del rischio infortunistico, andando ad esaminare quella parte di contesto aziendale che riguarda la sfera, affettiva, della vita di relazione e dell'ambiente di lavoro.

Il termine stress viene definito nelle linee guida dell'INAIL come "una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative".

Se questo concetto viene introdotto nel contesto lavorativo, assume il significato di "una condizione che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative" e tanto questa condizione si intensifica e si prolunga nel tempo può comportare effetti negativi sull'individuo e, di conseguenza, sull'azienda.

#### La procedura di valutazione

Le linee guida INAIL definiscono le modalità di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, partendo da una fase di preparazione e di individuazione dei fattori di rischio, per poi passare alla pianificazione degli interventi di prevenzione del rischio e limitazione delle conseguenze.

#### Valutazione preliminare

La valutazione preliminare consiste nell'individuazione di quegli elementi che consentono di accertare l'esistenza del rischio.

Questa fase di individuazione del rischio viene effettuata per ogni gruppo omogeneo di lavoratori e si sostanzia nella compilazione di una lista di controllo (check-list) suddivisa in 3 aree di interesse riguardanti i lavoratori:

- **Eventi sentinella**, ad esempio il numero degli infortuni, le assenze per malattia, i provvedimenti e le sanzioni disciplinari, le segnalazioni formalizzate dei lavoratori che costituiscono i 10 indicatori aziendali valutati in questa area.

- **Contenuto del lavoro**. Si tratta della valutazione di indicatori, suddivisi in 4 sottoaree, che consentono di

analizzare l'ambiente di lavoro, la pianificazione dei compiti, il carico ed il ritmo di lavoro, l'orario di lavoro.

- **Contesto di lavoro**. Suddivisa in 6 sottoaree, quali l'evoluzione della carriera, autonomia gestionale, rapporti interpersonali, formazione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione ed interfaccia casa lavoro – conciliazione vita lavoro, utilizzate per valutare come la figura del lavoratore viene inserita nell'organizzazione aziendale.

La check-list prodotta permette di valutare la percezione del lavoratore (o del gruppo omogeneo) dell'ambiente di lavoro ed il clima aziendale e di come la sua figura si collochi all'interno dell'organizzazione e di come essa influenza la relazione vita e lavoro.

#### Valutazione approfondita

Il risultato della Valutazione preliminare definisce la necessità o meno di approfondire la valutazione in base alle criticità riscontrate e al superamento della soglia di attenzione. Se la valutazione comporta un livello di criticità che superi la soglia di attenzione si passa automaticamente alla fase di valutazione approfondita.

Se invece la soglia di attenzione non viene superata, l'esito della valutazione preliminare deve essere inserito nel Documento della Valutazione dei Rischi (DVR).

A livello normativo non è presente una scadenza della valutazione stress lavoro-correlato, tuttavia la linea guida indica una cadenza di 2/3 anni per l'effettuazione dell'aggiornamento della valutazione.

Nel caso sia necessario effettuare la valutazione approfondita, le linee guida INAIL prevedono l'utilizzo di un questionario, che può essere sostituito da un'intervista, basata sempre sul questionario, in presenza di aziende o di gruppi di piccole dimensioni, per la valutazione della percezione del lavoratore sia del contesto che del contenuto del lavoro.

#### Pianificazione interventi

Questa fase viene effettuata in seguito all'individuazione delle criticità emerse nella fase della valutazione approfondita.

La pianificazione interventi consiste in tutte le azioni correttive necessarie, caratterizzate per priorità, pianificazione temporale e modalità di valutazione dell'efficacia dell'intervento.

#### Dati statistici

La Banca Dati Statistica costituisce una importante fonte di informazioni, derivanti dall'analisi degli indicatori che costituiscono la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Fra tutti gli indicatori risultano particolarmente interessanti i dati legati al giorno della settimana e l'ora

degli eventi, in quanto dalle statistiche risulta che il lunedì sia il giorno nel quale si verificano il maggior numero di eventi infortunistici, con un picco nell'orario tra le 9 e le 10. Nella stessa fascia oraria del venerdì è stato osservato un lieve calo del fenomeno infortunistico. (dati aggiornati ad Aprile 2017).

In conclusione la combinazione tra le elaborazioni statistiche e le valutazioni del rischio da stress lavoro correlato, sempre considerando le cause "tradizionali" correlate allo svolgimento della mansione specifica, costituisce uno strumento fondamentale per combattere il fenomeno infortunistico, grazie al lavoro di individuazione ed all'analisi dei possibili fattori che possono determinare un'aumento della probabilità che un evento infortunistico si concretizzi.

### **OMESSA SOVERVEGLIANZA SANITARIA**

Con la circolare n. 3 del 2017 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro mira a fornire le indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria così da garantire al personale ispettivo un'uniformità di comportamento nell'adozione dei provvedimenti sanzionatori.

La circolare contiene, però, una serie di mancanze. Innanzi tutto in essa non vengono definite tutte le possibili violazioni riscontrabili e i soggetti punibili. Ma la questione principale, che fa di questa circolare un'imbarazzante equivoco, si basa sul poter ritenere la sorveglianza sanitaria obbligatoria anche nei casi "in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore alla medesima".

Il malinteso si crea in quanto la circolare premette che, "nell'ambito della normativa in materia di salute e sicurezza la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, così come declinata dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, diviene un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria". Ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/08, la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, nonché 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. Da quanto precedentemente riportato, quindi, si evince che la sorveglianza sanitaria, effettuata dal medico competente, è obbligatoria solo nei casi tassativamente previsti dalle lettere a) e b) sopra riportati. Tra i casi elencati non rientra quello "in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria", sebbene nel 2009 si tentò, con un nulla di fatto, di aggiungere nel comma 1 dell'art. 41

del D.Lgs. 81/08 una possibile lettera b-bis) con la quale introdurre quest'ultima condizione.

Tramite la circolare n. 3 del 2017 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro opera un'ingegnosa distinzione tra "tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria" e "i casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (es. lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, ecc.)". Per la prima categoria di casi si considera la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera g), D.Lgs. n. 81/2008, considerando sempre valide le ulteriori contravvenzioni:

- la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008, da parte del Datore di Lavoro e del Dirigente, qualora omettano di "nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo";

- la violazione dell'art. 25, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008, da parte del medico competente, qualora ometta di effettuare "la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41";

- la violazione dell'art. 20, comma 1, lettera i), D.Lgs. n. 81/2008, da parte dei lavoratori, qualora omettano di "sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente".

Mentre con riguardo alla seconda categoria indica la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera c) D.Lgs. n. 81/2008. Quest'ultimo riferimento normativo (il datore di lavoro e i dirigenti, "nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza) è tuttavia una norma altamente idonea a rendere obbligatoria la sorveglianza sanitaria da parte del medico competente al di fuori dei casi espressamente e tassativamente previsti dall'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008.

Quanto appena detto è, però, in contraddizione con l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori che vieta gli accertamenti sanitari sui lavoratori. Tale norma è quindi applicabile ai soli casi tassativamente previsti, in tutti gli altri l'unica strada percorribile è quella del controllo sanitario sull'idoneità; controllo affidato ad un medico pubblico, in linea con il comma 3 dell'art. 5 Statuto dei Lavoratori e non al medico nominato dal Datore di Lavoro.

### **SICUREZZA PALCHI PER SPETTACOLI ED EVENTI: GUIDA INAIL "ANTI INFORTUNI"**

A seguito degli eventi infortunistici verificati negli ultimi anni, l'INAIL ha pubblicato una guida che riassume il quadro delle norme tecniche, le tipologie costruttive dei pal-

chi, le figure coinvolte e le loro responsabilità, le attrezzature da impiegare in occasione di spettacoli e di eventi e contiene anche le esperienze inglesi e statunitensi.

Il quadro normativo di riferimento per l'allestimento e la gestione delle opere temporanee e delle attrezzature da impiegare nella produzione e realizzazione di spettacoli musicali, cinematografici, teatrali e di manifestazioni fieristiche poggia le sue basi nel D.L. n. 69/2013 (Decreto del fare), convertito nella L. n. 98/2013, il quale stabilisce che tali spettacoli siano inseriti nel campo di applicazione del Titolo IV (Cantieri temporanei o mobili) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., norma prevenzionistica di base dell'ordinamento, tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle pertinenti attività.

Successivamente il Decreto Interministeriale 22 luglio 2014 (decreto palchi e fiere) ha dato attuazione alla norma primaria prendendo in considerazione sia gli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali che le manifestazioni fieristiche. Per l'allestimento e la gestione delle opere temporanee e delle attrezzature da impiegare nella produzione e realizzazione di spettacoli musicali, cinematografici, teatrali e di manifestazioni fieristiche è stata emanata il 24 dicembre 2014 la Circolare n. 35/2014 del Ministero del Lavoro.

Nel 2017 la guida INAIL "Palchi per spettacoli ed eventi similari. Leggi, norme e guide. Stato dell'arte in Italia, Inghilterra e USA" è stata emanata con lo scopo di favorire la conoscenza, lo studio e l'analisi delle problematiche da parte degli operatori di settore pubblici e privati, contribuendo al miglioramento della sicurezza per le informazioni ivi riportate, provenienti dal contesto nazionale ed internazionale.

Considerando le peculiarità delle attività trattate dalla linea guida: montaggio, smontaggio ed allestimento delle opere temporanee impiegate in occasione di spettacoli musicali, cinematografici e teatrali; ne mette in luce i rischi che derivano da un contesto operativo che presenta varie tipologie di rischi come rischi da lavoro interferenziale dovuto alla presenza di più imprese esecutrici, elevato numero di lavoratori spesso di nazionalità diversa, spazi e tempistiche di lavoro ristretti. Specialmente nelle tipologie di lavorazioni temporanee, tra cui il montaggio e lo smontaggio di palchi per spettacoli musicali, cinematografici e teatrali vanno considerate tutte le lavorazioni accessorie correlate (ad esempio: carico, scarico e movimentazione delle attrezzature dovute all'allestimento e disallestimento degli impianti luci, audio, video e di tutti gli elementi scenotecnici).

È da notare l'esclusione degli eventi fieristici all'interno della linea guida INAIL.

In materia di sicurezza dalla linea guida INAIL si possono estrapolare i seguenti elementi chiave:

- Un'opera temporanea impiegata per spettacoli musicali, un'opera di ingegneria civile che è progettata per essere montata e smontata diverse volte, caratterizzata dalla temporaneità. La temporaneità dell'opera si sostanzia nell'essere montata e smontata dopo l'effettivo utilizzo previsto dal progettista e successivamente essere riutilizzata dopo aver effettuato i dovuti controlli;
- non ci sono norme emesse dall'UNI riguardanti l'opera temporanea nel suo complesso, intesa essere per esempio, costituita da pedana, strutture verticali, sovrastrutture per il supporto delle apparecchiature e loro movimentazione, pareti di chiusura e struttura di copertura e concernenti le specifiche per la progettazione, fabbricazione e controllo; come riferimento vi sono le seguenti norme parziali: UNI EN 13782:2006, la UNI 11580:2015 e la CNR 10027:85;
- sono definite le tipologie costruttive dei palchi dove si svolge l'azione di esibizione/rappresentazione/intrattenimento ed è realizzato abitualmente mediante una struttura metallica, costituita da una pedana (ovvero palcoscenico, eventualmente a gradoni con differenti livelli di altezza o inclinata) ed eventualmente elementi di copertura. Collegati al palco vi è tutto un complesso di elementi prefabbricati collegati fra loro, ciascuno destinato ad una particolare funzione e coordinati tutti insieme per una funzione specifica (accoglienza della prestazione artistica, della proiezione cinematografica, della rappresentazione teatrale, supporto di attrezzature di sollevamento, di schermi video, di telecamere, di altoparlanti, luci, effetti speciali, ecc.);
- sono descritti le principali strutture utilizzati nella costruzione di un palco, quali gli elementi tralicciati (ad esempio: torri e americane), gli elementi di ponteggio, gli elementi di raccordo e di giunzione e gli elementi di movimentazione (paranchi elettrici a catena, ecc.), generalmente indicati come elementi prefabbricati;
- Vengono definiti i ruoli delle varie figure coinvolte (committente, legale rappresentante del sito, progettista, coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione, coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, impresa affidataria, impresa esecutrice, lavoratore autonomo, preposto, lavoratore, fabbricante, fornitore), con le relative responsabilità nella gestione della sicurezza delle attività di montaggio e smontaggio dei palchi
- Sono definite le informazioni che, di volta in volta, sono necessarie nella realizzazione dei diversi eventi in cui viene utilizzato il palco;
- È necessaria un'attenta analisi del sito di installazione;
- Deve essere effettuata obbligatoriamente l'analisi strutturale e di stabilità, caratterizzata da calcoli e modellazioni o una combinazione di questi, con l'ausilio di eventuali prove sperimentali. Nell'effettuare tale ana-

lisi si vanno a considerare la combinazione peggiore, le differenti applicazioni e le configurazioni dei carichi per le condizioni d'uso previste e per le diverse fasi di montaggio e smontaggio;

- A conclusione dell'attività di allestimento dovrà essere prodotta una dichiarazione di corretto montaggio, redatta da un professionista, ingegnere o architetto (laurea magistrale o equipollente), abilitato a norma di legge all'esercizio della professione;
- Al termine di tutta la procedura sopra citata viene definita l'idoneità all'impiego di un palco, che deve essere realizzato secondo il progetto, montato e smontato, utilizzato, immagazzinato e trasportato, ispezionato e controllato, mantenuto in conformità alle istruzioni del progettista/fabbricante;
- Devono essere stabilite le tempistiche delle verifiche degli elementi del palco (regolare, periodica, straordinaria) e le modalità di effettuazione. Entrambe definite dal fabbricante e/o dal progettista;
- Particolare importanza è rivolta alla formazione del personale addetto, che deve aver seguito i corsi per la formazione e l'addestramento al montaggio del palco, all'utilizzo di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi, a formazione specifica per la gestione delle situazioni di emergenza e la formazione e l'addestramento all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale di III categoria (in particolare DPI anticaduta) e di attrezzature di lavoro particolari eventualmente impiegate (es. PLE).

### **ATTREZZATURE E MACCHINARI NON CONFORMI: CEDIBILI SOLO PER RIPARAZIONE O DEMOLIZIONE**

L'interpello n. 1 del 13 dicembre 2017 della Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha fornito alla Regione Friuli Venezia Giulia un parere in merito alla legittimità della vendita per riparazione di un macchinario privo delle necessarie condizioni di sicurezza. L'interpello prevede che sia possibile e non sanzionabile la vendita per riparazione o demolizione di attrezzature di lavoro o macchinari non conformi alla legislazione vigente.

La richiesta di chiarimenti inoltre conteneva il quesito riguardante la legittimità della vendita di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non a norma; nel caso in cui, nel contratto di vendita, noleggio o concessione, sia prevista, la messa a norma delle stesse prima del loro utilizzo da parte dell'acquirente.

Il Ministero pur ribadendo l'iniziale divieto in merito alla fabbricazione, vendita, noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legi-

slative e ai regolamenti di salute e sicurezza sul lavoro; sostiene un principio di ragionevolezza secondo il quale non si possa vietare la vendita di un macchinario che non si prevede di utilizzare.

La Commissione, tenuto conto di queste posizioni, ha definito che la circolazione di attrezzature di lavoro, di dispositivi di protezione individuale e di impianti non conformi, con la sola finalità di essere demoliti o messi a norma tramite riparazione o esposti al pubblico, quindi senza alcuna previsione di utilizzo, non rientrano nel divieto generalmente previsto dalla legislazione in materia di sicurezza.

### **LAVORATORI IN PAESI EXTRA UE: RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO**

L'art. 35 della Costituzione, stabilisce che venga tutelato il lavoro italiano all'estero.

Il lavoratore, alle dipendenze di un'impresa nazionale ed inviato ad operare all'estero in Paesi extra UE, ha diritto ad adeguate tutele anche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come previsto D.L. n. 317/1987. Il fatto che il lavoratore svolga la sua attività lavorativa fuori dal territorio nazionale non assolve il Datore di Lavoro dai propri obblighi di sicurezza sul lavoro. Particolare attenzione va riservata ai lavoratori impiegati in Paesi extra UE con legislazioni inadeguate sotto il profilo prevenzionistico o situazioni di pericolo. È proprio in questi ultimi casi, dove non sono presenti accordi di sicurezza sociale tra Italia ed il Paese luogo del lavoro, che i lavoratori devono essere OBBLIGATORIAMENTE iscritti alle forme di previdenza ed assistenza sociale con le modalità in vigore nel territorio nazionale.

Con il D.Lgs. n. 151/2015 si è apportato un miglioramento burocratico nell'ambito dell'assunzione per le lavorazioni in Paesi extra UE, semplificando le procedure di avvio al lavoro. Si è difatti abrogato l'obbligo di iscrizione, da parte dei lavoratori italiani che fossero stati disponibili a svolgere attività all'estero, in una apposita lista di collocamento tenuta dagli uffici regionali del lavoro del luogo di residenza, uffici che rilasciavano poi il nulla osta all'assunzione a favore dell'impresa autorizzata.

Nel rispetto dell'art. 2087 del Codice Civile e in accordo con il T.U. Sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i), il Datore di Lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, siano necessarie a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, anche se operanti in un paese extra UE, ad esempio la valutazione dei rischi tenendo conto del "rischio paese", contemplando sia la situazione politica, sociale, sanitaria generale sia le carenze di legislazione antinfortunistica.

## Note giurisprudenziali

### **Cassazione civile , 05 dicembre 2017, n.29115, sez. I**

Gli eredi di un lavoratore deceduto in conseguenza di un incidente sul lavoro hanno proposto opposizione allo stato passivo del fallimento del datore di lavoro del de cuius, dal quale era stato escluso un credito risarcitorio per i danni iure hereditatis e iure proprio da essi sofferti a causa del grave infortunio che aveva causato la morte del lavoratore dopo cinquanta giorni di agonia. Il Tribunale di Cuneo ha accolto la domanda accertando che non poteva attribuirsi efficacia causale esclusiva al comportamento del lavoratore, essendo state insufficienti le misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro ed ha dunque ammesso in via privilegiata ex art. 2751 c.c. il danno morale equitativamente liquidato in favore degli attori.

Il fallimento dell'imprenditore soccombente ha proposto ricorso avanti alla Corte di Cassazione avverso la sentenza.

Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro tutelano il lavoratore anche dalla sua imperizia, negligenza e imprudenza. Respingendo il ricorso, la Corte di Cassazione ha ribadito i principi costantemente enunciati dalla giurisprudenza di legittimità in tema di responsabilità dei datori di lavoro negli infortuni occorsi ai dipendenti.

In particolare, secondo il costante orientamento degli Ermellini, incombe sul lavoratore l'onere di provare la sussistenza del danno subito e il nesso causale con lo svolgimento della prestazione. Dimostrate tali circostanze grava poi sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno.

Il nesso eziologico può e deve ritenersi interrotto solo se accertata la sopravvenienza di un fattore sufficiente da solo a produrre l'evento e dall'aver assunto la condotta del lavoratore il carattere dell'abnormità.

Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono diretta a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili a imperizia, negligenza e imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti o vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore.

La condotta di quest'ultimo può comportare l'esone totale dell'imprenditore da ogni responsabilità solo

quando presenti i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute. A questo fine è necessaria una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza del comportamento del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro e con essa dall'estraneità del rischio affrontato a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere.

Cassazione penale , 10 maggio 2017, n.27516, sez. IV  
Il caso riguarda un infortunio sul lavoro avvenuto in un'azienda, a seguito del quale un lavoratore, nell'utilizzare una macchina piegatrice orizzontale idraulica in assenza di idonei dispositivi di protezione, ha riportato una lesione personale consistente nella subamputazione di un dito della mano sinistra con incapacità ad attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo pari a 90 giorni.

La questione in esame concerne la configurabilità, o meno, in capo al R.S.P.P., della responsabilità penale a titolo di colpa per il reato di lesioni aggravate dalla violazione antinfortunistica ex art. 590, comma 2, c.p. consumatosi ai danni di un lavoratore, ove il R.S.P.P. abbia segnalato i potenziali rischi legati ai macchinari presenti in azienda ma l'evento lesivo dell'integrità personale si sia comunque verificato, presumibilmente a causa del mancato intervento del datore di lavoro in attuazione delle direttive contenute nel D.V.R. stesso.

Nel giudizio di primo grado il tribunale ha condannato sia l'amministratore delegato che il R.S.P.P.: il primo, rappresentando il vertice del sistema di sicurezza sul lavoro in qualità di datore di lavoro, per negligenza, imprudenza o colpa specifica ai sensi dell'art. 2087 c.c., nonché per violazione della normativa sulla prevenzione infortuni, di cui al d.lgs. 81/2008, per aver omesso di mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature di lavoro conformi alle specifiche disposizioni e quindi idonee ai fini della salute e della sicurezza (la macchina sulla quale era avvenuto l'incidente risultava priva di dispositivi che impedissero alle mani dei lavoratori di venire a contatto con i movimenti del punzone); il secondo, per avere omesso di individuare specificamente i rischi connessi alla predetta macchina e di elaborare le misure preventive e protettive relative alla medesima e le conseguenti procedure di sicurezza.

La Corte d'appello su ricorso degli imputati, da un lato, ha confermato la condanna per l'amministratore delegato, mentre, dall'altro, accoglieva il ricorso del R.S.P.P. e perciò lo ha proscioltto dall'accusa, ritenendo che quest'ultimo non potesse essere chiamato a rispondere del reato ascrittogli, in concorso con il con-



sigliere delegato, dato che il D.V.R. predisposto dallo stesso conteneva sufficiente indicazione ed individuazione del rischio presente nel reparto.

Contro la sentenza di secondo grado hanno presentato, quindi, ricorso per Cassazione l'Amministratore Delegato, limitatamente alla sua condanna, e il PM, per la parte relativa al proscioglimento del R.S.P.P.

In particolare, da un lato, l'amministratore delegato ha impugnato il predetto provvedimento lamentando l'erronea individuazione, in capo al medesimo, del titolare della posizione di garanzia, posto che il D.V.R. aziendale indicava, quali soggetti coinvolti nel sistema sicurezza, il datore di lavoro, il R.S.P.P., il rappresentante delegato del datore di lavoro, il referente interno per la sicurezza, ma non faceva alcuna menzione dell'A.D. o CEO (Chief executive officer), qualità dallo stesso ricoperta. Dall'altro, l'avvocato generale presso la Corte di appello di Trento si è concentrato sulla figura del R.S.P.P., lamentando l'inosservanza degli artt. 28 e 33 del d.lgs. 81/2008, oltre che mancanza, contraddittorietà e manifesta illogicità della motivazione, sia relativamente all'affermata idoneità, completezza e concretezza del D.V.R. – il P.M. ha ritenuto, infatti, che definire come rischiose tutte le presse presenti nel reparto, senza specificare difetti e relativi rimedi da adottare, fosse da qualificare come affermazione oltremodo generica – sia in riferimento alla deposizione del consulente del RRSP, il quale riferiva della genericità, incompletezza e sostanziale inutilità del D.V.R. e alla testimonianza di un teste il quale aveva riferito del rifiuto del R.S.P.P. di indicare quali interventi fossero necessari per mettere in sicurezza le presse.

Ad avviso dell'avvocato dello stato, è stato erroneamente individuato il vertice del sistema di sicurezza sul lavoro della società in quanto nel D.V.R. aziendale la figura dell'A.D. o CEO non è nemmeno presa in considerazione e anzi il documento manca dell'individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che debbono provvedere all'adozione delle misure di sicurezza. Nel D.V.R., infatti, si elencano tutti i soggetti coinvolti nel SSL – così come prevede il d.lgs. 81/2008 – tra i quali figurano il datore di lavoro, il R.S.P.P., il rappresentante delegato dal datore di lavoro, il referente interno per la sicurezza ma non figura affatto l'A.D.

La Cassazione, con la sentenza in commento, ha dichiarato inammissibile il ricorso dell'amministratore delegato, perché proposto oltre i termini, non pronunciandosi circa la questione sopra menzionata relativa all'individuazione nell'A.D., quale vertice del sistema di sicurezza sul lavoro della società, del soggetto titolare della posizione di garanzia, in assenza di un'apposita indicazione nel D.V.R. in tale senso.

La Suprema Corte ha, invece, ritenuto infondato il ri-

corso presentato dal P.M. e ha conseguentemente confermato la sentenza di proscioglimento nei confronti del R.S.P.P., condividendo l'osservazione della Corte d'appello, secondo la quale il D.V.R. predisposto dal R.S.P.P. contenesse sufficiente indicazione e individuazione del rischio presente nel reparto, laddove veniva indicato un rischio per la pericolosità intrinseca delle presse, aggravato dalla inidoneità dei dispositivi di protezione. Il R.S.P.P., infatti, aveva correttamente indicato la pericolosità di ogni macchinario presente in azienda (con uno dei quali il lavoratore si è infortunato). Lo stesso aveva inoltre sollecitato il datore di lavoro a porre in essere le misure per eliminare o ridurre al minimo le possibilità di incidenti. A tal proposito, nella sentenza di secondo grado si legge: "può affermarsi che attraverso il D.V.R. vi è stata segnalazione al datore di lavoro idonea a sollecitarne i poteri di intervento per eliminare la situazione di rischio, sollecitazione alla quale il datore di lavoro non ha evidentemente reagito".

In conclusione la Corte di cassazione ha precisato che è stato correttamente sanzionato il datore di lavoro, colpevole di non aver raccolto la sollecitazione ad intervenire per eliminare la situazione di rischio contenuta nel D.V.R. ritenendo, nel contempo, insussistente la responsabilità del reato di lesioni colpose aggravate, per l'incidente occorso all'operaio, a carico del R.S.P.P. in quanto lo stesso aveva espressamente segnalato con il D.V.R. la pericolosità della macchina e l'inidoneità dei dispositivi di protezione non conformi alla legge.

Alla luce di quanto detto, la Corte di cassazione ha affermato che la Corte d'appello di Trento abbia ineccepibilmente ritenuto che il D.V.R. predisposto dal R.S.P.P. contenesse sufficiente indicazione ed individuazione del rischio presente nel reparto dal momento che lo stesso indicava un rischio per la pericolosità intrinseca delle presse aggravato dalla inidoneità dei dispositivi di protezione non conformi alla legge.

Da ciò discende, inevitabilmente, la conferma di quanto statuito dalla Corte di appello di Trento, la quale, lo si è visto, non ritiene configurabile la responsabilità penale a titolo di colpa del R.S.P.P. per il reato di lesioni verificatosi ai danni di un lavoratore, qualora lo stesso abbia diligentemente adempiuto agli specifici obblighi di consulenza e di ausilio ad esso conferiti ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 81/2008, dando avviso al datore di lavoro relativamente ai rischi presenti in azienda.

Sebbene la sentenza n. 27516/2017, della IV Sezione penale della Corte di cassazione rigetti il ricorso, la stessa è utile per tornare sul tanto dibattuto argomento della corretta individuazione dei soggetti penalmente responsabili nel caso di infortunio sul luogo di lavoro.

Al fine di meglio comprendere la tematica in oggetto occorre preliminarmente definire i ruoli del datore

di lavoro e del responsabile del servizio prevenzione e protezione (R.S.P.P.), nonché analizzare il rapporto intercorrente tra gli stessi, prendendo, a tale fine, le mosse dal d.lgs. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza) e dal relativo panorama giurisprudenziale.

Il datore di lavoro e il R.S.P.P. sono definiti rispettivamente all'art. 2, comma 1, lett. b) ed f) d.lgs. 81/2008. Secondo tale norma, il primo è "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa". Mentre il secondo è la "persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi".

Dalle norme citate emerge discende che il datore di lavoro riveste un ruolo centrale nella gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro, essendo quest'ultimo espressamente identificato quale soggetto a cui spetta la responsabilità dell'organizzazione dell'attività. In ragione di ciò, in capo al medesimo, la legge riconosce a pieno titolo la sussistenza di una posizione di garanzia (art. 299 d.lgs.81/2008) da cui discende un dovere di protezione, ossia l'obbligo giuridico ex art. 40, comma 2, c.p. di impedire che a fronte di uno specifico rischio lavorativo si verifichi un evento lesivo in danno dei lavoratori.

Il ruolo di datore di lavoro è stato oggetto di un importante dibattito giurisprudenziale, soprattutto sotto il profilo dell'identificazione del soggetto che effettivamente lo ricopre.

Nel caso di specie, tale ruolo è stato attribuito all'amministratore delegato, il quale però non risulta presente nello schema dell'organizzazione aziendale tracciato all'interno del D.V.R. La difesa dell'imputato ha lamentato un presunto automatismo adottato dalla Corte territoriale, la quale sul punto avrebbe violato il principio di effettività, non effettuando un'analisi sostanziale nell'individuazione del soggetto (persona fisica) che avesse assunto la figura di datore di lavoro. A questo proposito l'imputato ha richiamato una pronuncia della Suprema Corte del 2015, ove si è affermato che per individuare le responsabilità penali all'interno di organizzazioni complesse occorre sempre considerare «l'effettivo contesto organizzativo e le condizioni in cui detto organo ha dovuto operare» anziché operare in via automatica riconoscendo quale soggetto colpevole l'organo di vertice" (Cass. pen., Sez. IV, n. 13858/2015). Tale principio si contrappone ad un precedente orientamento, secondo il quale, in tema di sicurezza e di igie-

ne del lavoro, in assenza di deleghe specifiche, «nelle società di capitali il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa, ovvero nel presidente del consiglio di amministrazione o amministratore delegato o componente del consiglio di amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni» (cfr. Cass. pen., Sez. IV, n. 49402/2013 e, precedentemente, Cass. pen., Sez. III, n. 12370/2005).

Sul punto la sentenza in esame non prende una posizione in quanto il deposito del ricorso da parte dell'imputato è avvenuto oltre i termini utili previsti per legge. Passando ora ad analizzare lo svolgimento in concreto dell'attività propria del datore di lavoro, è noto come lo stesso sia affiancato da diversi soggetti, i quali sono inseriti all'interno di una catena gerarchica particolarmente complessa, alcuni con specifici poteri organizzativi, di gestione, controllo e spesa (dirigenti e preposti), altri con funzioni meramente di ausilio (componenti del Servizio di prevenzione e protezione e il loro coordinatore, il R.S.P.P.).

I primi (dirigenti e preposti) devono avere professionalità, qualifiche ed esperienza adeguati ai compiti che vengono loro assegnati ed operano in forza di una delega di funzioni (c.d. investitura derivata), la quale, secondo l'art. 16 d.lgs. 81/2008, deve essere certa (ossia provata per iscritto) e specifica e costituisce lo strumento con cui il delegante-datore trasferisce a tali soggetti (delegati) l'adempimento – non la titolarità – di alcuni dei suoi obblighi unitamente all'esercizio dei relativi poteri e, quindi, la posizione di garante limitatamente alle funzioni oggetto di delega (art. 2 lett. d) ed e) e art. 299 d.lgs. 81/2008), fermo restando l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte dei delegati delle funzioni a loro trasferite (art. 16, comma 3 d.lgs. 81/2008). Nelle realtà aziendali più strutturate, nelle quali il datore di lavoro difficilmente riuscirebbe a gestire in prima persona gli innumerevoli compiti a lui assegnati dalla legge (spesso tecnicamente molto complessi), la delega diventa un elemento indispensabile per gestire ed organizzare l'attività aziendale.

I secondi, invece, sono semplici consulenti, privi di poteri decisionali e i risultati dei loro studi ed elaborazioni vengono fatti propri dal vertice aziendale che li ha scelti e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui il medesimo è esclusivo destinatario (cfr. Cass. n. 32357 del 12/08/2010).

Il ruolo del R.S.P.P. – essendo quest'ultimo incluso nel secondo gruppo di soggetti sopra individuato – nei confronti del datore di lavoro è, dunque, puramente consultivo, scevro di qualsivoglia apporto decisionale rispetto

alla politica di impresa adottata. Egli infatti è designato dal datore ex art. 17 d.lgs. 81/2008 e si limita a segnalare al datore di lavoro dati ed informazioni circa la sicurezza aziendale e l'operato del servizio di prevenzione e protezione – ossia quell'insieme di persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori (art. 2, lett. l) d.lgs. 81/2008) – nonché a suggerire, sulla base delle proprie competenze e di ciò che ha rilevato circa la condizione di sicurezza dell'azienda, possibili soluzioni e iniziative. Nello specifico gli obblighi del R.S.P.P. sono elencati all'art. 33 del T.U. sulla sicurezza. In sintesi, essi consistono nell'individuazione dei fattori di rischio caratteristici dell'azienda, nella valutazione dei rischi, nell'indicazione delle misure di sicurezza e nella proposta di programmi di formazione e informazione per i lavoratori.

Con riferimento specifico alla valutazione dei rischi e all'elaborazione del relativo documento, di cui all'art. 28 del decreto (c.d. D.V.R.), l'art. 17 sopra richiamato prevede tali attività – insieme a quella di designazione del R.S.P.P. – come obblighi sussistenti in capo al datore di lavoro e da quest'ultimo non delegabili. Tale norma è fondamentale in quanto rivela i tratti principali del rapporto intercorrente tra i due soggetti, ossia un rapporto caratterizzato da due elementi: dipendenza e collaborazione. Il datore di lavoro, infatti, rimane il principale soggetto di riferimento per la sicurezza di un'azienda ma deve avvalersi della collaborazione del R.S.P.P., da lui stesso selezionato.

Da qui l'insorgere della questione oggetto della pronuncia in commento, ossia la ripartizione della responsabilità penale tra datore e R.S.P.P. in caso di infortunio sul lavoro dovuto all'inadeguatezza delle misure di sicurezza adottate dall'azienda rispetto ai rischi presenti sul luogo di lavoro.

Nonostante – stando alla lettera della normativa vigente e sopra segnalata – il potere decisionale e la responsabilità della sicurezza dei lavoratori appaiano ricadere sempre ed esclusivamente sul datore di lavoro ed il ruolo del R.S.P.P. consista (essenzialmente) in un'attività di consulenza tecnica ed organizzativa deve, tuttavia, escludersi che tale soggetto goda di un totale esonero da ogni responsabilità.

Anche sotto questo aspetto la Suprema Corte ha emesso giudizi divergenti.

Sul punto, infatti, la stessa IV Sezione si è già espressa affermando che anche in capo ai componenti del SPP possa sussistere una specifica posizione di garanzia, rilevato che anche questi soggetti sono destinatari di specifici obblighi giuridici (art. 33 d.lgs. n. 81/2008). Tali obblighi integrano e fanno pienamente parte della complessa procedura valutativa e decisionale, che cul-

mina nelle scelte operative assunte dal datore in materia di sicurezza. Il contributo di questi soggetti, pertanto, può certamente rappresentare un antecedente causale dell'evento dannoso.

Un primo indirizzo giurisprudenziale ha riconosciuto la rilevanza penale della condotta del R.S.P.P. attribuendo al medesimo una specifica posizione di garanzia richiamando il concetto di lavoro d'équipe, per cui più soggetti esercitano un'attività rischiosa – ma lecita – apportando ciascuno il suo contributo per il raggiungimento di uno scopo comune. In tali casi, due sono i principi per mezzo dei quali vengono tracciati i confini interni della responsabilità dell'équipe: quello dell'autoresponsabilità (che impone a ciascun membro di tenere un comportamento diligente) e quello dell'affidamento (che consente, in presenza di determinate condizioni, di confidare sul corretto comportamento altrui). Per arginare i rischi connessi all'attività svolta non è, quindi, sufficiente il rispetto delle norme cautelari relative al singolo frammento di attività, ma è necessario che tutti i soggetti coinvolti operino diligentemente. Secondo la Suprema Corte, dunque, l'operato del R.S.P.P. può trovare un corretto inquadramento proprio in uno schema simile. Infatti, se quest'ultimo non adempie diligentemente i propri obblighi, l'intera organizzazione ne risente, non riuscendo più ad arginare i rischi connessi all'attività realizzata. In questi termini sul R.S.P.P. ricadrebbe – a giudizio della Suprema Corte – una specifica posizione di garanzia (cfr. Cass. pen. n. 49821/2012).

Secondo un diverso orientamento, invece, i componenti del S.P.P. essendo – come detto – dei semplici ausiliari del datore di lavoro, non possono essere chiamati a rispondere direttamente del loro operato, difettando di un effettivo potere decisionale. Non a caso il d.lgs. 81/2008 non prevede, in capo a questi soggetti, autonome sanzioni penali (cfr. (Cass. pen., n. 32357/2010).

Di rilevante importanza la sentenza Sezioni unite sul caso Thyssenkrupp del 24 aprile 2014, n. 38343 che afferma: "In tema di infortuni sul lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, pur svolgendo all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori, con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verificano per effetto della violazione dei suoi doveri".

Con riferimento al caso di specie, tuttavia, il discrimine

tracciato dalla Suprema Corte nel decidere sul riconoscimento o meno della responsabilità penale in capo al R.S.P.P. per il fatto oggetto di contestazione è diverso da quello dell'esercizio di poteri decisionali da parte del medesimo. La Corte di Cassazione, infatti, ha assolto l'imputato sulla base della sufficiente completezza e specificità del D.V.R.

Come noto, il D.V.R. è il documento che contiene l'analisi dei rischi presenti in azienda e deve essere obbligatoriamente redatto dal datore di lavoro ex art. 17 d.lgs. 81/2008, il quale – come detto – si avvale a tal fine del supporto di un tecnico qualificato, il R.S.P.P.

La Suprema Corte ha aderito ad un diffuso orientamento giurisprudenziale secondo cui il soggetto, cui siano stati affidati i compiti del servizio di prevenzione e protezione, può essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio ogni qual volta l'evento sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa, che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e

segnalare.

In tema di prevenzione degli infortuni, infatti, già in passato la Suprema Corte ha in più occasioni affermato che le omissioni o le carenze del D.V.R. adottato dal datore di lavoro non esonerano da responsabilità per le lesioni occorse ai lavoratori gli ulteriori garanti della sicurezza sul lavoro, atteso che la constatazione dell'esistenza di un rischio impone loro, nell'ambito delle rispettive competenze, di adottare le misure appropriate per rimuoverlo (Cass. pen. Sez. IV n. 24452/2015).

Nel caso di specie, a giudizio della Suprema Corte il R.S.P.P. ha correttamente adempiuto a tale obbligo avendo rilevato il rischio - la cui realizzazione ha poi effettivamente determinato l'infortunio - attraverso l'indicazione dello stesso nell'ambito del D.V.R. - in tal modo consentendo al datore di lavoro di attivarsi ed intervenire, osservando l'obbligo giuridico posto a suo carico dall'art. 33, comma 1, T.U. Sicurezza.