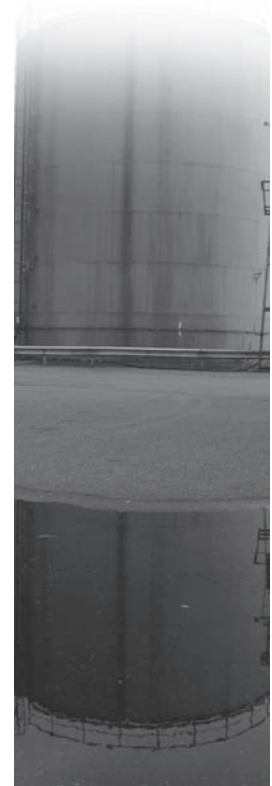


IN QUESTO NUMERO

INDICE	1
FOCUS	
<i>Le principali novità</i>	2
SPECIALE	
Il profilo delle responsabilità, delle sanzioni e misure interdittive nel D.LGS.81/2008 (Beniamino Deidda)	3
SICUREZZA	
La sicurezza nei cantieri mobili e temporanei (Rolando Dubini)	9
COMMENTI	
<i>Rifiuti. Modello Unico di Dichiarazione Ambientale</i> (Michela Giannini)	15
<i>Gli imballaggi e i rifiuti da imballaggi</i> (Maria Anna Labarile)	18
<i>Duvri. Analisi e riflessioni</i> (Nunzio Leone)	21
SENTENZE	
<i>Infortunio ad un caposquadra in un cantiere. Ruolo e responsabilità del preposto (con nota di commento di Anna Guardavilla)</i>	25
<i>Responsabilità del direttore di stabilimento.</i>	
Il ruolo di dirigente non comporta potere di spesa	30
<i>Art. 2087 c.c. e invio di lavoratori in esterno.</i>	
Outsourcing e principio della sicurezza in sè dell'ambiente di lavoro	41
IL CASO DEL MESE	
<i>Sicurezza. Analisi di casi di incidente/infortunio</i> (Giuseppina Vignola)	46
DOCUMENTAZIONE	
Accertamenti sulla tossicodipendenza	49
NEWS	
<i>Dall'Italia e dall'Europa</i>	55
COLLABORATORI E CORRISPONDENTI	56



LE PRINCIPALI NOVITÀ

Proroga

L'articolo 32 del D.L. 30 dicembre 2008 n. 207, pubblicato sulla G.U. n. 304 del 31 dicembre 2008 e recante *Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti*, ha apportato alcune *Modifiche al D.Lgs. 81/08* prevedendo la proroga - cioè lo slittamento dei termini di decorrenza - al 16 maggio 2009, della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, del requisito della data certa sul DVR, del divieto di effettuare le visite preventive in fase preassuntiva e dell'obbligo di comunicare i dati relativi agli infortuni ad INAIL ed IPSEMA.

Non essendo state ulteriormente prorogate, sono entrate invece in vigore il 1° gennaio 2009 le *nuove* norme in tema di valutazione dei rischi (ivi comprese le nuove disposizioni sanzionatorie previste dall'articolo 55 del D.Lgs. 81/08 e dai titoli specifici, v. art. 306, "disposizioni finali") contenute nei primi due commi dell'articolo 28 (ad esclusione di quelle su ricordate che sono state espressamente oggetto della proroga).

Il Senato, nella seduta del 12 febbraio, in sede di conversione del c.d. milleproroghe, ha poi prorogato a 24 mesi il termine originario di 12 mesi previsto dall'art. 3 comma 2 del D.Lgs. 81/08 ("campo di applicazione") per l'emanazione di alcuni decreti ministeriali regolanti l'applicazione del testo unico a specifici settori.

Responsabilità

In un autorevole contributo, il Procuratore Generale Beniamino Deidda opera una ricostruzione del sistema delle responsabilità giuridiche delineato dal D.Lgs. 81/08, con particolare riferimento ai criteri di gestione della prevenzione e di distribuzione della responsabilità tra i vari soggetti incaricati dell'attuazione delle norme di prevenzione alla luce degli articoli 17, 18 e 19 del decreto e della disciplina sulla delega di funzioni (art. 16).

Il quadro è completato da un'analisi del sistema sanzionatorio previsto dal testo unico, anche in relazione ai criteri di delega contenuti nella Legge 123 del 2007, e da una disamina delle norme sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche contenute nel decreto 81 (artt. 30 e 300).

Cantieri

Un articolo dell'Avvocato Rolando Dubini sul Titolo IV del D.Lgs. 81/08 approfondisce alcuni aspetti particolarmente rilevanti - e in alcuni casi controversi - disciplinati da tale sezione del testo unico che ha sostituito il D.Lgs. 494/96, quali la nomina del responsabile dei lavori anche alla luce della recente giurisprudenza, la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, la nuova disciplina sull'obbligo di designazione dei coordinatori, la responsabilità del committente e il nuovo quadro sanzionatorio.

DUVRI

Sul tema degli appalti, pubblichiamo un articolo dell'Avvocato Nunzio Leone che prende in esame le modalità di adempimento dell'obbligo a carico del committente, ai sensi dell'art. 26 del testo unico, di redigere un documento unico di valutazione dei rischi da interferenze e indicare i costi per la sicurezza. L'analisi è condotta alla luce delle principali fonti legislative ed interpretative in materia (decreti, circolari, prassi amministrative...).

Sentenze

Pubblichiamo una recente sentenza della Cassazione in tema di *outsourcing* che si pronuncia su "quali siano gli obblighi di sicurezza gravanti ex art. 2087 cod. civ. sul datore di lavoro che invii un proprio dipendente a lavorare in un ambiente lavorativo esulante dal proprio dominio diretto, nel quale sono presenti i rischi propri di quel contesto lavorativo, derivanti dall'azione di lavoratori dipendenti da altre imprese, o di lavoratori autonomi, interagenti con l'opera del lavoratore dipendente", seguita da una ulteriore pronuncia della Corte in materia di responsabilità di un direttore di stabilimento per l'infortunio occorso ad un lavoratore.

È seguita poi da commento, a cura di Anna Guardavilla, una sentenza sulla figura del preposto avente ad oggetto, nella fattispecie, un infortunio occorso ad un lavoratore con mansioni di caposquadra nell'ambito dell'esecuzione di lavori in appalto.

Ambiente

Due specifici contributi sono in ultimo dedicati alle novità legislative in materia di rifiuti e di MUD e alle modalità di corretta applicazione dei connessi adempimenti.

IL PROFILO DELLE RESPONSABILITÀ, DELLE SANZIONI E MISURE INTERDITTIVE NEL D.LGS. 81/2008

di Beniamino Deidda*

In questo autorevole contributo il Procuratore Generale Beniamino Deidda opera una ricostruzione del sistema delle responsabilità giuridiche delineato dal D.Lgs. 81/08, con particolare riferimento ai criteri di gestione della prevenzione e di distribuzione della responsabilità tra i vari soggetti incaricati dell'attuazione delle norme di prevenzione alla luce degli articoli 17, 18 e 19 del decreto e della disciplina sulla delega di funzioni (art. 16). Il quadro è completato da un'analisi del sistema sanzionatorio previsto dal testo unico, anche in relazione ai criteri di delega contenuti nella Legge 123 del 2007, e da una disamina delle norme sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche contenute nel decreto 81 (artt. 30 e 300).

1. Il sistema delle responsabilità dei soggetti trova il suo fondamento nel nuovo volto che il legislatore ha inteso dare al tema della gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro.

E' bene notare come già dall'intestazione del capo terzo del Titolo I che suona "Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro", il legislatore si mostri consapevole che la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro non dipendano da singoli adempimenti alle numerose norme di prevenzione, ma siano intimamente legati all'istituzione di un "sistema" di prevenzione che deve essere adeguatamente "gestito". In questo senso le misure di tutela elencate nell'art. 15, pur ricalcando il contenuto dell'art. 3 del d.lgs. 626, diventano non solo il 'manifesto' delle misure preventive, ma anche il compiuto canone interpretativo del concetto di gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Qualche elemento relativo ai criteri di distribuzione della responsabilità tra i vari soggetti che si occupano di prevenzione si trova nel successivo articolo 16 che introduce la disciplina della delega di funzioni. Si può dire che si tratta di un'introduzione storica, nel senso che trae la delega dal limbo della elaborazione meramente giurisprudenziale per indicare i cogenti requisiti di validità ed efficacia. Certo il legislatore non si è discostato dalle linee tracciate dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, ma ha posto fine ad alcune

dispute che avevano visto qualche oscillazione della giurisprudenza. Così quando ha stabilito che la delega deve risultare da atto scritto e avere data certa; quando ha stabilito la necessità dell'accettazione scritta del delegato; quando ha imposto che alla delega deve essere data adeguata pubblicità; quando, infine, ha espressamente previsto che l'aver conferito la delega non libera il delegante dall'onere di esercitare il controllo sul corretto adempimento delle funzioni trasferite al delegato.

Ma la novità che più ci interessa ora non è quella di avere codificato i risultati di una lunga elaborazione giurisprudenziale, ma quella di avere concepito la delega come uno strumento necessario dell'istituzione del modello organizzativo che presiede alla gestione del sistema di prevenzione aziendale. Il legislatore cioè mostra di concepire da delega come una modalità della distribuzione dei compiti ai diversi collaboratori del datore di lavoro. Ed è illuminante in questo senso l'espressione usata nell'ultimo comma dell'art. 16 laddove si dice che il datore di lavoro deve vigilare sul corretto adempimento delle funzioni delegate e si aggiunge che "la vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e di controllo di cui all'art. 30, comma 4". Ebbene il riferimento all'art. 30 sottolinea che il modello organizzativo deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione di esse e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Ed ecco dunque che la delega rientra tra gli strumenti che concorrono all'istituzione del modello organizzativo in materia di prevenzione della salute.

2. Gli articoli 17, 18 e 19 costituiscono il cuore del sistema di gestione della prevenzione, giacché definiscono la ripartizione degli obblighi che impegnano i principali soggetti incaricati dell'attuazione delle norme di prevenzione: il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti.

Occorre premettere un'osservazione, a mio avviso fondamentale. Diversamente da quanto avveniva nell'articolo 4 del decreto 626, che elencava tutti insieme gli obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, con conseguenti seri dubbi interpretativi, il decreto n. 81 mantiene una netta distinzione.

* Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Firenze

Nell'art. 17 elenca gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, nell'articolo 18 elenca solo gli obblighi comuni a datore di lavoro e dirigenti; nell'articolo 19 elenca gli obblighi dei preposti.

E' invece essenziale notare come il legislatore abbia operato una netta distinzione di ruoli tra i vari soggetti attivi della prevenzione e in particolare tra il datore di lavoro ed i suoi collaboratori. I criteri di ripartizione degli obblighi, e dunque delle responsabilità, ribadiscono, rafforzandolo, un elemento che già era presente nel decreto 626: e cioè la centralità del datore di lavoro nella costruzione del sistema di prevenzione aziendale. Era chiaro già nel decreto 626/94 che il datore di lavoro non si sarebbe potuto limitare all'adempimento degli obblighi cogenti di prevenzione come accadeva quando erano vigenti solo i DPR degli anni '50. Il decreto 626 imponeva procedure e compiti di organizzazione e gestione della prevenzione che non avevano a che vedere con i singoli rischi emergenti dalle lavorazioni. Così l'obbligo di istituire il servizio di prevenzione e protezione, l'obbligo di nominare il responsabile, l'obbligo di designare il medico competente ecc. mettevano l'accento su una dimensione organizzativa inesistente per il passato.

Tutto questo resta, naturalmente, e anzi la gamma delle prestazioni richieste al datore di lavoro si arricchisce di qualche capitolo. Ma non solo. Ciò che più conta è che ne esce rafforzato il ruolo di regista che il decreto n. 81 attribuisce al datore di lavoro. La legge vuole cioè che il datore di lavoro sia non solo colui che promuove il sistema di sicurezza aziendale, ma anche colui che coordina i vari compiti e adempimenti e cura che il sistema istituito mantenga le condizioni di idoneità tali da garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tutto questo chiaramente emerge dalla previsione di adempimenti non delegabili da parte del datore di lavoro: la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di cui all'art. 28 e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Perché proprio questi adempimenti non siano delegabili è stato ripetutamente detto: perché si tratta degli adempimenti strategici direttamente finalizzati alla costruzione del sistema di prevenzione. Tale costruzione sarebbe impensabile se si prescindesse dalla valutazione dei rischi aziendali e dall'elaborazione del documento di vera e propria programmazione degli strumenti di prevenzione che è descritto nell'articolo 28. Ma vi è di più. L'articolo 28 non si limita a ribadire i contenuti tradizionalmente elencati nell'articolo 4 del decreto 626 e cioè la relazione sulla valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e dei dispositivi di protezione adottati e il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; pretende, ed è una novità assoluta, che il documento individui *“le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'orga-*

nizzazione aziendale che vi devono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri”. Nelle nuove norme trova dunque definizione non solo la programmazione degli interventi, ma anche la precisa indicazione dei ruoli di coloro che sono chiamati ad attuare le misure previste.

3. La definizione dei criteri di gestione della prevenzione e la ripartizione dei relativi obblighi formalmente finisce qui. Ma non nella sostanza perché il legislatore ha dettato il successivo articolo 30, intitolato appunto 'modelli di organizzazione e di gestione'. Apparentemente il contenuto dell'articolo sembra dispiegare la sua efficacia nei soli casi in cui si debba resistere all'imputazione della responsabilità amministrativa alle persone giuridiche in occasione della commissione di reati di danno alle persone commessi con violazione delle norme di prevenzione. In questi casi, sembra affermare il legislatore, se si voglia essere esonerati da responsabilità occorre avere adottato un modello di organizzazione e di gestione capace di assicurare *“l'adempimento degli obblighi giuridici relativi non solo al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro e agenti chimici fisici e biologici; non solo alle attività di valutazione dei rischi, a quelle di natura organizzativa, alle attività di sorveglianza sanitaria e di informazione e formazione dei lavoratori, alle procedure adottate e alle periodiche verifiche di tali procedure”*; ma in particolare ciò che è prescritto dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 30.

Fin qui la lettera della legge che sembra dire: le aziende che non vogliono essere ritenute responsabili delle lesioni e della morte di uno o più lavoratori devono dimostrare di avere adottato un certo tipo di organizzazione e di essersi attenuti a precisi moduli gestionali. Se questo sembra essere il tenore letterale della norma, non c'è dubbio che i suoi effetti sono certamente più ampi sia sul piano pedagogico che su quello più propriamente giuridico. Quando infatti si prospettano ipotesi di responsabilità collegate alla mancata adozione di sistemi organizzativi e gestionali, il significato implicito, ma chiarissimo, è quello di indicare quei modelli come giuridicamente vincolanti.

La verità è che il legislatore nel corso degli ultimi cinquant'anni ha perso quelle timidezze che gli avevano impedito di disporre e di legiferare in materia di organizzazione aziendale, sia pure con limitato riferimento alla materia della sicurezza dei lavoratori. In passato girava una convinzione, che ancora si sente ripetere in qualche fumosa riunione confindustriale, secondo la quale in materia di organizzazione del lavoro la discrezionalità del datore di lavoro non può soffrire limitazioni di sorta, perché, si dice, lo vieterebbe l'articolo 41 della costituzione che garantisce la libertà d'impresa.

Inutilmente qualche giurista ha rilevato che l'articolo 41 andrebbe letto tutto, anche il capoverso, per capire che tale libertà trova un limite nella necessità di garantire la libertà, la sicurezza e la dignità del lavoro.

Il decreto legislativo 81/2008 rompe definitivamente il tabù della discrezionalità incensurabile del datore di lavoro in materia di organizzazione del lavoro, stabilendo che chi voglia essere in regola deve garantirsi con l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione dai contenuti predefiniti, precisi e vincolanti.

4. Finora abbiamo trattato della responsabilità del datore di lavoro cercando di dimostrare come la costruzione di un adeguato sistema di prevenzione aziendale passi attraverso la centralità dei suoi compiti. Ma ciò non significa, naturalmente, che gli altri soggetti attivi della prevenzione abbiano compiti meno gravosi. In riferimento agli obblighi dei dirigenti e dei preposti gli articoli 18 e 19 usano l'espressione *'i dirigenti che organizzano e dirigono le attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono.....'* e *'i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono...'*. Segue l'elenco degli obblighi per ciascun soggetto.

Questa impostazione normativa ci dice che, mentre per i datori di lavoro la responsabilità matura a tutto campo e si fonda sulla natura originaria degli obblighi del datore di lavoro, per i dirigenti e per i preposti occorre avere riguardo alle attribuzioni e competenze di ciascuno. Mi pare necessario definire con precisione quale sia il significato che il legislatore attribuisce alle parole attribuzioni e competenze, giacché non si può pensare che la responsabilità penale si regga su concetti vaghi e indefiniti. Intanto mi sembra di dovere dire che le due espressioni non sono omologhe e non significano la stessa cosa. In che cosa dunque differiscono le 'competenze' dalle 'attribuzioni' di ciascuno?

Mi pare che si possa dire che con la parola 'competenze' si vogliono indicare tutti quei compiti che sono compresi nelle funzioni assegnate e che il ruolo del dirigente naturalmente comporta. Ciò è molto evidente nella pubblica amministrazione nella quale statuti e regolamenti definiscono i compiti che spettano a ciascuno.

Con la parola attribuzioni si vogliono invece indicare quei compiti che, pur non rientrando ordinariamente nella sfera delle competenze del soggetto, gli vengano volta a volta attribuiti con un incarico, una delega ecc. Attraverso l'attribuzione di compiti si amplia la sfera degli adempimenti per ciascun soggetto in relazione alle esigenze dell'organizzazione del sistema di prevenzione.



E' evidente che quando si tratti di definire le responsabilità di un determinato soggetto occorre fare riferimento a tutti i suoi obblighi sia che si tratti di compiti già ricompresi nelle sue funzioni, sia che si tratti di compiti che sono stati aggiunti in relazione a determinate esigenze organizzative. Certo è necessario che tutti gli incarichi siano chiari e predeterminati quale che ne sia l'origine: di competenza propria o per attribuzione di colui che porta la responsabilità organizzativa.

5. Precisati i criteri di distribuzione degli obblighi e delle relative responsabilità, siamo ora in grado di esaminare il sistema delle sanzioni previste dalle nuove norme per coloro che violano i propri obblighi. Sappiamo che le linee fondamentali del nuovo sistema sanzionatorio sono state disegnate nella legge di delega n. 123 del 2007. Ed è da lì che dobbiamo partire per capire l'intreccio complesso e perfino contraddittorio della nuova disciplina contenuta negli articoli del decreto n. 81.

Dal legislatore delegante ci si sarebbe aspettati un puntiglioso impegno nella riforma dell'apparato sanzionatorio, anche perché il sistema delle sanzioni costituisce il fulcro della disciplina prevenzionistica. Questa del varo di un Testo Unico sarebbe stata un'occasione da non perdere, perché da un Testo Unico sulla sicurezza ci si deve attendere non solo il riordino e la semplificazione delle norme, ma anche una coerente e razionale sistemazione delle sanzioni, tale da eliminare le incongruenze e da tagliare le sanzioni inutili o non proporzionate, magari nate in tempi e contesti diversi.

E invece il Parlamento non solo non si è fatto carico della complessità dei problemi legati alla nuova formulazione dell'apparato sanzionatorio, ma ha indicato criteri di determinazione delle sanzioni così vaghi e contraddittori da far in modo che il legislatore delegato disciplinasse la materia in maniera non coerente e addirittura contraddittoria.

La norma che riguarda la riformulazione e la razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, penale ed amministrativo, è l'articolo 1, comma 2, lett. f). Il comma esordiva con l'affermazione, del tutto condivisibile, che le sanzioni debbano essere modulate in funzione del rischio e utilizzando strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l'eliminazione del pericolo da parte dei soggetti obbligati, confermando cioè il sistema inaugurato dal D.Lgs. n. 758/94.

Non sembra però che questo principio trovi adeguata conferma quando si passa alla formulazione dei criteri da seguire per fissare le sanzioni. Subito dopo infatti si afferma che le sanzioni dell'arresto e dell'ammenda sono *"previste solo nei casi in cui le infrazioni ledano interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli articoli 34 e 35 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, da comminare in via*

esclusiva ovvero alternativa, con previsione della pena dell'ammenda fino a euro ventimila per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a tre anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a tre anni ovvero dell'ammenda fino a euro centomila negli altri casi”.

Finalmente, ci siamo detti, la sanzione penale è riservata solo ai casi in cui si ledano interessi generali dell'ordinamento. Ma quali sono questi interessi generali? Il legislatore impone di individuarli in base ai criteri ispiratori degli artt. 34 e 35 della nota legge di depenalizzazione n. 689/1981. Chi voglia scorrere questi articoli rimarrà deluso perché è difficile scorgervi gli annunciati criteri ispiratori, anzi si può facilmente escludere che vi siano criteri ai quali si possa far riferimento per stabilire quali condotte in materia di igiene e sicurezza dei lavoratori meritino la sanzione penale e quali invece possano essere considerate solo infrazioni di carattere amministrativo.

E' allora inevitabile chiedersi come poteva il legislatore delegato distinguere gli illeciti penali dalle violazioni amministrative, in mancanza di qualsivoglia indicazione che lo vincolasse.

Ma come conciliare quest'indicazione con la successiva previsione della sola ammenda (fino a ventimila euro) per “le infrazioni formali”? Se sono solo formali, e cioè non mettono in pericolo “interessi generali dell'ordinamento” e ad esse non corrisponde un effettivo rischio per l'incolumità e la salute, perché impegnare la giustizia penale nella repressione di condotte tutto sommato non rilevanti? Sono incongruenze che mostrano un legislatore incerto o confuso sul modello sanzionatorio da adottare.

La norma contemplava ancora una fascia di “infrazioni di particolare gravità”, da punire con la pena dell'arresto fino a tre anni. Di conseguenza questi reati non possono essere trattati con le procedure previste dal D.Lgs. n. 758/94 contrariamente a quanto raccomandava il n. 1) della lettera f) e contrariamente a quanto accadeva fino all'entrata in vigore del T.U. giacché tutte le contravvenzioni in materia erano punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda. Pertanto, era inevitabile che con il nuovo Testo Unico ci fossero inevitabilmente due fasce di reati, quelli puniti con il solo arresto e quelli puniti con la sola ammenda, ai quali non si applica il rito previsto dal decreto n. 758/94. Davvero si può dubitare fortemente che questo sia un modello di apparato sanzionatorio più razionale di quello prima esistente.

Si può anche essere d'accordo sull'istituzione di fattispecie penali (poche) punite più gravemente rispetto ad altre ipotesi meno rilevanti: sarebbe una scelta qualificante del legislatore deciso a colpire con severità comportamenti che mettano in serio e grave pericolo la salute e l'incolumità dei lavoratori.

Ma allora questa scelta doveva essere accompagnata da una vasta depenalizzazione di tutti quei comportamenti (fino ad ora puniti con pena alternativa) che costituiscono violazioni meramente formali, da individuare con criteri sicuri e non burocratici. E si tratterebbe comunque di comportamenti che non sarebbero andati esenti da sanzione, posto che al punto 3) la norma prevedeva “il pagamento di una somma di denaro fino ad euro centomila per le infrazioni non punite con sanzione penale”.

Ma vediamo come il decreto n. 81 ha attuato i principi contenuti nella legge di delega.

Il titolo I ha stabilito che i soggetti cui si applicano le sanzioni sono il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, i progettisti, i fabbricanti e gli installatori, il medico competente, i lavoratori, i componenti dell'impresa familiare e i lavoratori autonomi. Il titolo XII, dedicato alle sanzioni in generale e al processo penale ha previsto che le sanzioni indicate per datore di lavoro, dirigenti e preposti possano essere applicate anche a chi, pur sprovvisto di regolare investitura, svolga di fatto le funzioni tipiche della corrispondente figura.

A prima vista sembrerebbe l'applicazione di un consolidato orientamento della Cassazione, secondo il quale, più che agli incarichi formali occorre guardare alle effettive funzioni svolte all'interno dell'azienda. In realtà la giurisprudenza ha sempre guardato con attenzione al dirigente e al preposto ‘di fatto’. Ma c'è spazio nel nostro ordinamento per il concetto di datore di lavoro di fatto? Se si scorre la definizione di datore di lavoro contenuta nell'articolo 2 del decreto 81, si vede facilmente che essa non fa affatto riferimento ad incarichi formali e individua il datore di lavoro in colui che, di fatto, esercita i poteri di decisione e di spesa. Non è dunque possibile individuare un datore di lavoro formalmente in carica ed uno che eserciti, di fatto, i poteri del datore di lavoro. Se c'è un soggetto che decide e spende, questi e non altri, è il datore di lavoro, di diritto e di fatto.

Consideriamo ora le tipologie di sanzione previste dal decreto. La sanzione principale resta ancora la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda con la conseguente applicabilità delle norme contenute nel D.Lgs. 758/94. Dunque la componente principale della sanzione cui fa riferimento il meccanismo di estinzione del reato è la pena pecuniaria che il legislatore ha graduato per il datore di lavoro ed il dirigente tra i 2000 e i 15000 euro; per i fabbricanti, i venditori e noleggiatori oscilla dai 15000 ai 45000 euro; per il preposto tra i 300 e i 2000 euro; per il medico competente tra i 500 e i 5000 euro e, infine, per i lavoratori tra i 200 e i 600 euro.

Dunque il legislatore delegato si è mantenuto ben al di sotto dei limiti di pena prefissati nella legge di delega che prevedevano sanzioni dell'arresto fino a tre anni e dell'ammenda fino a 100.000 euro.

6. Altra raccomandazione contenuta nella legge di delega era quella, come abbiamo visto, di valorizzare il sistema del decreto 758. Ma il sistema sanzionatorio obbedisce all'indicazione solo in parte. Di particolare rilevanza è la previsione delle fattispecie punite con la sola pena detentiva. L'art. 55, 2° comma, commina la pena detentiva dell'arresto da sei mesi ad un anno e sei mesi per le contravvenzioni di omessa valutazione dei rischi, di omessa redazione del documento di valutazione, di omessa relazione sulla valutazione dei rischi e relativi criteri, di omessa indicazione delle misure da attuare, di omissione della individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici e di omesso aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute; quando queste violazioni siano commesse nelle aziende elencate al secondo comma dell'articolo 55, si applica la sola pena detentiva. Questa costruzione, che è stata molto contestata dalle associazioni dei datori di lavoro per la sua (almeno apparente) severità, viene sostanzialmente svuotata dalla previsione dell'art. 302, che consente al giudice di applicare in questi casi la sola pena pecuniaria quando il contravventore entro il termine di conclusione del giudizio di primo grado abbia eliminato tutte le irregolarità, purché la violazione non abbia causato un infortunio sul lavoro o una malattia professionale o il contravventore sia recidivo specifico in materia di reati antinfortunistici.

La previsione contenuta nell'art. 302 pone qualche problema anche in relazione all'esercizio dell'azione penale. E' infatti evidente che è rimessa all'organo di vigilanza l'individuazione delle fattispecie punite con la sola pena dell'arresto. Il che non è sempre semplice. Pensiamo ai casi di incompletezza del documento di valutazione nei quali non è facile stabilire se si sia in presenza di un caso punito con pena alternativa o solo detentiva; casi che sono di notevole ampiezza e talvolta assai generici. In prima battuta almeno è l'organo di vigilanza che deve decidere. Se erroneamente si fosse ritenuto di contestare una violazione punita col solo arresto e il giudice dovesse assolvere perché il reato è diverso e sanzionato con pena alternativa, l'azione penale sarebbe improcedibile per il mancato inoltro della prescrizione. In ogni caso la norma di cui all'art. 302 configura un caso di sanzione sostitutiva che sarà quasi sempre applicata in luogo della pena detentiva a riprova del fatto che non solo il decreto 81 non ha affatto inasprito le pene, ma anzi ha ridotto i casi di applicazione della sanzione penale. L'articolo 302 si conclude con un'altra discutibile norma: il reato contestato si estingue trascorsi tre anni dalla condanna senza che l'imputato abbia commesso ulteriori violazioni di norme antinfortunistiche. Si tratta di un caso (finora mai visto) di estinzione del reato dopo il passaggio in giudicato della condanna.

7. Nel tentativo di rendere più lieve l'apparato sanzionatorio, il legislatore ha introdotto nell'articolo 303 una speciale circostanza attenuante. La norma dispone che la pena prevista per i reati in materia di salute e sicurezza del lavoro sia ridotta di un terzo, se entro il termine di apertura del dibattimento penale il contravventore si è adoperato per rimuovere le irregolarità commesse o le conseguenze dannose del reato. Questa ipotesi è necessariamente alternativa a quella prevista dall'art. 302.

Ed è anche molto diversa, dal momento che si applica a tutti i casi in cui è prevista la sanzione penale, e si applica anche nei casi in cui dalla violazione sia derivato un infortunio o una malattia professionale; inoltre non è necessario che i rischi o le conseguenze dannose siano effettivamente eliminate, essendo sufficiente che il contravventore si sia concretamente adoperato per eliminarle.

Vi è invece un gruppo di violazioni che il legislatore ha ritenuto meno gravi ed ha sanzionato con la sola pena dell'ammenda. Poiché l'articolo 301 espressamente menziona le contravvenzioni punite con pena alternativa come quelle cui si applica il D.Lgs. 758, se ne deduce che il legislatore ha intenzionalmente escluso queste contravvenzioni dall'ambito di applicazione della prescrizione. Non solo, nella relazione al decreto viene messo anche in evidenza che alle ipotesi di sanzione della sola ammenda si applica per l'estinzione il regime di oblazione previsto dall'art. 162 c.p. (pagamento di un terzo del massimo dell'ammenda), e non quello dell'oblazione speciale previsto dall'art. 162 bis c.p. (pagamento di metà del massimo dell'ammenda). Discende da questa scelta del legislatore che l'organo di vigilanza non potrà imporre al contravventore l'eliminazione dei rischi e che il giudice non potrà negare l'estinzione del reato in mancanza di tale eliminazione.

Si tratta di una scelta che è stata criticata sul piano dell'opportunità, ma soprattutto sotto il profilo della disparità di trattamento rispetto alle contravvenzioni punite con sanzione alternativa, nel senso che l'oblazione in sede amministrativa facilita i contravventori del reato più grave, mentre i contravventori di reati più lievi sono costretti a partecipare al procedimento penale ed a ricorrere all'oblazione giudiziaria.

Vi è infine un gruppo di contravvenzioni non trascurabili punite con la sola sanzione amministrativa. Si tratta di comportamenti che per lo più erano fino ad ora sanzionati penalmente e che ora sono depenalizzati. La conseguenza più importante di questa previsione del legislatore è che l'illiceità penale viene ora eliminata anche per quei reati che sono stati contestati in passato quando il fatto era ancora previsto come reato. In questi casi il giudice dovrà dichiarare non doversi procedere perché il fatto non è più previsto dalla legge come reato.

Il complesso delle sanzioni previste dalla legge ci consente dunque di dire che il legislatore ha nel complesso alleviato l'apparato sanzionatorio. Va innanzitutto ricordato che il numero dei comportamenti sanzionati penalmente è stato drasticamente ridotto: sono sparite le molte centinaia di contravvenzioni previste dai DPR degli anni '50 che ormai non esistono più; è diminuito in maniera rilevante il numero delle violazioni punite con sanzioni alternative oggi sostituite con la pena della sola ammenda; infine è stato depenalizzato un consistente numero di contravvenzioni, oggi punite con la sanzione amministrativa.

Si obietterà che è stata introdotta però la sola pena dell'arresto in taluni casi ritenuti di maggiore gravità. E' vero, ma anche in questo caso il legislatore ha provveduto ad introdurre sanzioni sostitutive dell'arresto e circostanze attenuanti che rendono molto remota l'applicazione della pena del solo arresto.

8. L'esame dell'apparato sanzionatorio non può dirsi completo se si trascurava una novità di grande importanza contenuta nell'articolo 300 del decreto n. 81: si applicheranno le disposizioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro.

La norma dispone sulla falsariga di un istituto previsto in origine per contrastare la corruzione e la criminalità economica, che viene ora esteso alla materia della sicurezza sul lavoro.

Sulla scia dell'articolo 9 della legge n. 123/07, che aveva inserito l'art. 25-septies nel D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sono previste dunque sanzioni che sono essenzialmente di carattere pecuniario ed interdittivo per le persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente nel cui ambito è avvenuto l'infortunio. La responsabilità dell'ente dunque sussiste nell'ipotesi in cui i reati di omicidio e lesioni colpose siano stati commessi da persone soggette alla direzione e al controllo dell'ente medesimo.

La ratio della disposizione va senz'altro individuata nella necessità di colpire episodi criminosi che si presentano come frutto di carente organizzazione dell'impresa, piuttosto che di iniziative meramente individuali. Di qui l'esigenza di non limitarsi a ricercare le responsabilità individuali ma di estendere il concetto di responsabilità a quelle condotte di impresa che favoriscono o comunque traggono vantaggio dalla violazione di norme sanzionate penalmente. Il legislatore del 2001 aveva già individuato con chiarezza il settore della sicurezza del lavoro come quello che, insieme a quelli della tutela dell'ambiente e del territorio, costituisce uno dei terreni privilegiati dalla criminalità d'impresa.

Tuttavia non si può dire (almeno fino ad ora) che la responsabilità degli enti abbia avuto un ruolo significativo nella repressione della criminalità d'impresa. L'averla estesa ai reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro potrebbe costituire l'occasione per un ampliamento dell'orizzonte sanzionatorio, fin qui dimostratosi insufficiente ed inefficace. Anzi non è difficile prevedere che la gamma delle possibili misure interdittive si riveli più efficace e munita di una carica deterrente maggiore di quella che avevano le tradizionali sanzioni. E infatti l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni o delle licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'esclusione dalle agevolazioni, dai finanziamenti, dai contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi: sono tutte misure capaci di scoraggiare la cattiva organizzazione aziendale che rende possibili o addirittura probabili gli infortuni sul lavoro.

Nei primi commenti della nuova disciplina è stato posto con forza il problema della natura dell'istituto introdotto con la legge n. 123/07. Se si lascia da parte il non facile tema della compatibilità del nuovo istituto con il principio di legalità consacrato nell'art. 25 della Costituzione, non si può evitare di riconoscere che si tratta del superamento del tradizionale principio *societas delinquere et puniri non potest*, pur avvertendo che le sanzioni di carattere pecuniario ed interdittivo si aggiungono alla responsabilità penale personale dei soggetti coinvolti, nel rispetto del principio contenuto nell'articolo 27 della Costituzione.

Ciò che dunque rende possibile l'applicazione delle sanzioni che abbiamo descritto è il coinvolgimento dell'organizzazione dell'ente nel reato commesso da un suo dipendente. Tale coinvolgimento è affidato al criterio del collegamento tra la condotta della persona fisica e l'ente rappresentato dall'interesse o dal vantaggio che l'ente può trarre da quella condotta. Certo non sarà facile per l'interprete individuare quali condotte criminose siano state poste in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Certo si dovrà cercare di evitare interpretazioni che si traducano in una sorta di "responsabilità oggettiva" dell'ente, la quale è resa possibile anche dal tenore dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/01 che esonera da responsabilità gli enti che abbiano adottato misure organizzative e gestionali idonee a prevenire la commissione degli illeciti.

Concludo. Noi abbiamo un apparato sanzionatorio pieno di luci ed ombre. Non è una novità e sarebbe ingenuo sperare che il legislatore, improvvisamente rinsavito, sappia eliminare tutti i difetti o le contraddizioni.

Ma noi sappiamo che le norme non basta scriverle, bisogna poi farle vivere. Tocca a tutti noi, operatori, servizi di prevenzione e magistrati, dare vigore alle parti migliori di questo sistema sanzionatorio specie per quanto riguarda la responsabilità amministrativa degli enti.

LA SICUREZZA NEI CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI

Ruoli soggettivi, nuovi obblighi e sanzioni secondo il Titolo IV del D.Lgs. 81/08

*di Rolando Dubini**

In questo contributo avente ad oggetto il Titolo IV del D.Lgs. 81/08, Rolando Dubini approfondisce alcuni aspetti particolarmente rilevanti - e in alcuni casi controversi - disciplinati da tale sezione del testo unico che ha sostituito il D.Lgs. 494/96, quali la nomina del responsabile dei lavori anche alla luce della recente giurisprudenza, la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, la nuova disciplina sull'obbligo di designazione dei coordinatori, la responsabilità del committente e il nuovo quadro sanzionatorio.

La nomina del Responsabile dei Lavori

Con il D.Lgs. n. 81/2008 viene abrogato il D.Lgs. 494/96, sostituito dal Titolo IV che presenta alcune rilevanti novità rispetto alla disciplina previgente.

Il contesto definitorio (art. 89 D.Lgs. n. 81/2008) di base del decreto legislativo 494/96 è rimasto immutato nel nuovo decreto salvo che per il responsabile dei lavori e per il coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Pur permanendo il regime di nomina facoltativa da parte del committente, il responsabile dei lavori, *qualora incaricato* (come risulta chiaramente dal combinato disposto degli articoli 89, 90 e 93 del D.Lgs. n. 81/2008), coincide con il progettista per la fase di progettazione dell'opera e con il direttore dei lavori per la fase di esecuzione dell'opera medesima.

La sentenza della Cassazione (Sez. IV Penale) n. 23090 del 10 giugno 2008

La Suprema Corte ha stabilito che il R.U.P., il progettista ed il direttore dei lavori non corrispondono automaticamente ai responsabili dei lavori *ex art. 89* del testo unico, ma devono essere destinatari di incarichi specifici e forniti di delega.

La sentenza ribadisce la linea interpretativa consolidata della Suprema Corte, confermando che il **committente** è il "perno" della sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, e fornisce un prezioso chiarimento in merito alla nomina da parte del committente della figura del responsabile dei lavori di cui alla definizione contenuta nell'art. 89 comma 1 lettera c) del D.Lgs. n. 81/2008 contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro: "*c) responsabile dei lavori: soggetto incaricato, dal committente, della progettazione o del controllo dell'esecuzione dell'opera*".

Tale soggetto - aggiunge la definizione - "*coincide con il progettista per la fase di progettazione dell'opera e con il direttore dei lavori per la fase di esecuzione dell'opera. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, il responsabile dei lavori è il responsabile unico del procedimento*".

L'art. 89 comma 1 lettera c) del D.Lgs. n. 81/2008, che ha modificato in parte la definizione di responsabile dei lavori già contenuta nel D.Lgs. n. 494/1996 e nel quale sono riportati i termini "è" per quanto riguarda il R.U.P. e "coincide" per quanto riguarda il progettista ed il direttore dei lavori, indica che questi non corrispondono automaticamente ai responsabili dei lavori, in quanto gli stessi devono essere invece destinatari di un incarico specifico ed anche forniti di una specifica delega da parte del committente che quindi non è tenuto comunque ad incaricarli.

Il caso in esame riguarda un committente rinviato a giudizio per omicidio colposo a seguito di un infortunio occorso ad un lavoratore di una ditta appaltatrice che, mentre sopra una scala all'altezza di circa sei metri era intento a dei lavori di demolizione, cadeva decedendo.

Al committente veniva addebitata la colpa consistita genericamente in negligenza, imperizia e imprudenza per aver omesso di verificare il rispetto delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui al D.Lgs. n. 494/1996 e per non aver verificato l'applicazione da parte delle imprese esecutrici delle disposizioni contenute nello stesso piano di sicurezza e di coordinamento.

Il Tribunale ha assolto il committente in quanto ha escluso la sua responsabilità per avere lo stesso incaricato dell'effettuazione dei lavori di demolizione e di ricostruzione un'impresa dotata di una propria organizzazione di lavoro e per aver nominato un responsabile dei lavori.

Avverso la sentenza del Tribunale proponevano ricorso per Cassazione sia il Pubblico Ministero che l'imputato.



* Avvocato in Milano

Il P.M. in particolare accusava il giudice di avere dato un'errata interpretazione dell'intero impianto normativo in materia di sicurezza nei cantieri, "finalizzato ad attribuire un ruolo di vigilanza al committente nella sua qualità di soggetto che incarica terzi della esecuzione di un'opera" e faceva osservare un'erronea applicazione della legge penale "per avere il GUP erroneamente interpretato il Decreto Legislativo n. 494 del 1996 assimilando il responsabile dei lavori all'appaltatore, trascurando di considerare che il legislatore ha costituito due figure autonome, di cui la prima 'eventuale'".

La Sezione IV penale della Corte di Cassazione ha accolto il ricorso del P.M. ed ha annullato la sentenza di primo grado sostenendo che "la sentenza impugnata, nell'escludere che il committente possa essere chiamato a rispondere per le violazioni poste in essere dall'appaltatore nell'ambito della propria organizzazione dei lavori e delle persone che lo affiancano nella gestione e organizzazione delle misure di sicurezza, è incorso in una erronea interpretazione dell'impianto normativo di cui al Decreto Legislativo n. 494 del 1996 (così come modificato dal Decreto Legislativo n. 528 del 1999)".

La Suprema Corte ha avuto modo, altresì, di ribadire che il committente costituisce "il perno" intorno al quale ruota la sicurezza nei cantieri (Cass. Sez. 3, 07.07.2003, n. 28774, Szulin) e che è consolidato il principio secondo il quale "il committente rimane il soggetto obbligato, in via originaria e principale, alla osservanza degli obblighi imposti in materia di sicurezza sul lavoro (Cass. Sez. 3, 25.01.2007, n. 7209, rv. 235882, Bellini; conf. Sez. 4, 06.12.2007, n. 7714, rv. 238565, Mandatati)".

La Sezione IV si è quindi soffermata sulle responsabilità del committente e del responsabile dei lavori precisando che "l'esenzione del datore di lavoro (leggi: del committente, n.d.r.) dalle responsabilità che la legge gli impone si verifica solo a seguito della nomina del responsabile dei lavori e nei limiti dell'incarico conferito a quest'ultimo" e, richiamando il contenuto dell'articolo 6 comma 1 del D.Lgs. n. 494/1996, ha ribadito che "dalla formulazione della suddetta norma, dunque, emerge chiaramente che il legislatore, nel prevedere l'esonero del committente dalle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro nel cantiere, lo ha subordinato alla nomina di un responsabile dei lavori, nell'ambito però della delega ad esso conferita. Alla nomina del responsabile dei lavori si deve imprescindibilmente accompagnare un atto di delega, con il quale si attribuiscono al predetto responsabile dei lavori poteri decisionali, cui sono connessi evidenti oneri di spesa o, più in generale, la determinazione della sfera di competenza attribuitagli".

Il legislatore, in sostanza - prosegue la Corte - "non ha predeterminato gli effetti della nomina del responsabile dei lavori, avendo stabilito espressamente che l'area di esonero della responsabilità del committente dipende dal contenuto e dall'estensione dell'incarico conferitogli (Cass. Sez. 3, n. 7209/2007 cit.)."

Precisa infine la Sez. IV che "le condizioni perché vi sia un esonero da responsabilità del committente sono quindi la nomina di un responsabile dei lavori, la tempestività di detta nomina in relazione agli adempimenti da osservarsi in materia di sicurezza del lavoro e l'estensione della delega conferita al responsabile dei lavori ai predetti adempimenti, condizioni che nel caso in esame non sono state rispettate non contenendo la nomina del direttore dei lavori alcuna delega ed essendo stato formalizzato l'incarico professionale relativo ai coordinatori per la progettazione e l'esecuzione ed inoltrata all'Ispettorato del Lavoro la notifica preliminare riguardante i lavori in questione solo dopo l'inizio dei lavori stessi e successivamente all'infortunio sul lavoro".

La definizione di cui all'articolo 89 del D.Lgs. n. 81/2008 di "responsabile dei lavori" è nel solco di questa concezione, laddove ribadisce che il responsabile dei lavori non è un soggetto predeterminato *ex lege*, ma "incaricato".

Scriva Luca Poniz, sostituto Procuratore della Repubblica di Milano, che un esame sistematico, condotto mediante collegamento non solo della definizione, ma anche delle norme degli artt. 90 e 93, conduce ad esiti affatto diversi [rispetto alla interpretazione dell'obbligatorietà della designazione del responsabile dei lavori che sarebbe automaticamente il direttore dei lavori, quale poi non si sa quando sono più di uno]: se la nomina fosse obbligatoria, non si comprenderebbe perché la struttura degli obblighi correlati sia mantenuta dall'art. 90 come alternativa in capo ai due soggetti, alternative che non avrebbe senso ove il responsabile sia sempre presente.



L'incompatibilità tra la funzione di CSE ed Impresa esecutrice

Il legislatore ha inoltre esteso e rafforzato la “**clausola di incompatibilità**” tra la funzione di Coordinatore per la Sicurezza durante l'Esecuzione dei lavori (CSE) e Impresa esecutrice: il coordinatore in fase di esecuzione dei lavori, oltre a non poter essere il datore delle imprese esecutrici come già indicato nel D.Lgs. n. 494/1996, non può essere ora neanche un suo dipendente né il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) dallo stesso designato, evitando così di eludere il conflitto d'interessi prima eludibile.

Nell'art. 89 viene data, altresì, una definizione della “**impresa affidataria**” individuata quale impresa titolare del contratto di appalto con il committente e che, nella esecuzione dell'opera appaltata, **può avvalersi** di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi. E' una importante novità, visto l'eccessivo ricorso al subappalto tipico della struttura produttiva italiana, con una connotazione assai frequentemente molto negativa, dal momento che l'85% degli infortuni mortali avviene nel settore dei subappalti.



La verifica dell'idoneità tecnico-professionale

Per quanto riguarda l'**idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi**, il committente o il responsabile dei lavori, ai sensi dell'art. 90 c. 9 lett. a) D.Lgs. n. 81/2008, è tenuto a verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità specificate nell'**allegato XVII**.

Tale idoneità, che è definita come “*il possesso di capacità organizzative, nonché di disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento alla realizzazione dell'opera*”, in realtà si traduce esclusivamente nel possesso di tutti i requisiti di cui all'allegato XVII al D.Lgs. n. 81/2008, ovvero la documentazione che le imprese stesse devono esibire al committente o al responsabile dei lavori consistente in almeno:

- a) l'iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;
- b) il documento di valutazione dei rischi o l'autocertificazione dei rischi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008;
- c) una specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 di macchine, attrezzature e opere provvisoria;
- d) un elenco dei dispositivi di protezione individuale forniti ai lavoratori;
- e) la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza e del medico competente quando necessario;
- f) il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- g) gli attestati inerenti la formazione delle suddette figure e dei lavoratori prevista dal D.Lgs. n. 81/2008;
- h) un elenco dei lavoratori risultanti dal libro matricola con la relativa idoneità sanitaria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008;
- i) il documento unico di regolarità contributiva;
- l) una dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

Per quanto riguarda i **lavoratori autonomi** questi devono esibire almeno:

- a) l'iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;
- b) una specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 di macchine, attrezzature e opere provvisoria;
- c) un elenco dei dispositivi di protezione individuale in dotazione;
- d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria previsti dal D.Lgs. n. 81/2008;
- e) il documento unico di regolarità contributiva.

Il Committente, inoltre, è sempre il primo responsabile dell'idoneità tecnico professionale delle imprese esecutrici. Egli è tenuto:

- a chiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione sull'organico medio annuo e sul contratto collettivo applicato ai dipendenti, oltre agli estremi delle denunce dei lavoratori fatte a Inps, Inail e casse edili (per i lavori privati non soggetti a permesso di costruire occorre il DURC e l'autocertificazione rispetto al contratto collettivo);
- a trasmettere all'amministrazione, prima dell'inizio dei lavori, il nominativo delle imprese esecutrici dei lavori e la documentazione, esteso anche ai lavori eseguiti in economia mediante affidamento delle singole lavorazioni a lavoratori autonomi, ovvero ai lavori realizzati direttamente con proprio personale dipendente senza ricorso all'appalto.

La designazione dei coordinatori in fase di progettazione e in fase di esecuzione

Il D.Lgs. n. 81/2008 all'art. 90 introduce un'altra novità che riguarda i casi nei quali sussiste l'obbligo da parte del committente di designare i coordinatori in fase di progettazione ed in fase di esecuzione.

Nel nuovo testo unico (art. 90 comma 3), infatti, **l'obbligo da parte del committente**, anche in caso di coincidenza con l'impresa esecutrice, **della nomina dei coordinatori sussiste sempre nel caso in cui sia prevista la presenza in cantiere di più imprese** anche non contemporanee, al di là quindi della sua entità (i duecento uomini giorno del D.Lgs. n. 494/96) e rischiosità, a meno che nel cantiere stesso non siano eseguiti dei lavori non soggetti a permessi di costruire.

Dunque particolare rilievo, giova sottolinearlo ulteriormente, assume l'art. 90 che riguarda i casi nei quali sussiste l'obbligo da parte del committente di designare i coordinatori in fase di progettazione ed in fase di esecuzione, la cui nomina è dunque richiesta ora non solo nel caso sia prevista in cantiere la presenza di più imprese anche non contemporanee e nel caso che l'entità del cantiere sia pari o superiore ai 200 uomini-giorno o anche nel caso di cantiere con entità inferiore a tale soglia ma in presenza di particolari rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori indicati nell'allegato II del D.Lgs. n. 494/1996.

Nel nuovo D.Lgs. n. 81/2008, infatti, l'obbligo da parte del committente, anche in caso di coincidenza con l'impresa esecutrice, della nomina dei coordinatori sussiste sempre nel caso in cui sia prevista la presenza in cantiere di più imprese anche non contemporanee, al di là quindi della sua entità e rischiosità, a meno che nel cantiere stesso non siano eseguiti dei lavori non soggetti a permessi di costruire. In quest'ultimo caso, inoltre, le imprese esecutrici, al posto di consegnare la documentazione relativa alla verifica della idoneità tecnico professionale già indicata, potranno presentare al committente, in sostituzione, una autocertificazione attestante la loro regolarità contributiva ed indicante il contratto collettivo applicato.

Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede all'art. 90 un'altra novità che riguarda la **sospensione del titolo** abilitativo, già prevista nell'art. 3 comma 8 lettera b-bis) del D.Lgs. n. 494/1996 nel caso di assenza della certificazione della regolarità contributiva, e che ora opererà anche in assenza del piano di sicurezza e di coordinamento o del fascicolo dell'opera (i cui contenuti vengono indicati in un allegato al D.Lgs. n. 81/2008) o anche in assenza della notifica preliminare quando previsti.



L'obbligo a carico del committente di trasmettere, altresì, all'amministrazione competente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire, il nominativo delle imprese esecutrici unitamente alla documentazione di cui alle lettere a) e b) del comma 9 dell'art. 90 sarà ora esteso anche ai lavori eseguiti in economia mediante affidamento delle singole lavorazioni a lavoratori autonomi, ovvero ai lavori realizzati direttamente con proprio personale dipendente senza ricorso all'appalto.



Nel caso in cui nel cantiere è prevista un'unica impresa, comunque il committente, ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. n. 81/2008, non ha l'obbligo di designare né il coordinatore in fase di progettazione né quello in fase di esecuzione e quindi non ha l'obbligo di far redigere il piano di sicurezza e di coordinamento (PSC) ed il fascicolo di manutenzione, mentre l'impresa esecutrice, fosse pure l'unica, ha sempre l'obbligo di redigere il POS, ai sensi dell'art. 96 comma 1 lettera g) dello stesso decreto legislativo.

Nel caso invece siano previste in cantiere più imprese, al fine di valutare se scatta da parte del committente l'obbligo di designare i coordinatori e di far redigere il PSC ed il fascicolo, è necessario prendere in esame se i lavori a farsi sono privati o pubblici e se sono soggetti o meno al permesso di costruire previsto dalla legislazione vigente, nel senso che nel caso di *lavori pubblici* il committente ha sempre l'obbligo di nominare sia il coordinatore in fase di progettazione - e lo deve fare contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione dell'opera (art. 90 comma 3), il quale provvederà a redigere il PSC ed il fascicolo - sia quello in fase di esecuzione e prima dell'affidamento dei lavori (art. 90 comma 4).

Nel caso invece di *lavori privati*, sempre in presenza di più imprese e solo per quei lavori che richiedono il permesso di costruire, il legislatore non impone al committente di designare il coordinatore in fase di progettazione ma lo obbliga comunque a designare, prima dell'affidamento dei lavori, quello in fase di esecuzione, per cui sarà questi a dover provvedere a redigere il PSC ed a predisporre il fascicolo e lo dovrà fare sostanzialmente a progetto dell'opera già concluso. In effetti tale disposizione contrasta con i "considerando" della direttiva cantieri che richiede che il progettista dell'opera e quello della sicurezza procedano di pari passo ed in collaborazione fra loro fino al punto che il coordinatore può intervenire ed influenzare, al fine di garantire la sicurezza sul lavoro in cantiere, le scelte progettuali del progettista dell'opera.

La responsabilità del committente anche in relazione al responsabile dei lavori

Importante è ancora la novità introdotta con l'**art. 93** per quanto riguarda la responsabilità del committente ed il rapporto fra questi ed il responsabile dei lavori; infatti, rispetto al sistema previgente, la responsabilità del committente nel rapporto con il responsabile dei lavori ha natura mista ed incrementata: di esonero limitatamente all'incarico conferito (necessariamente con delega di funzioni); di responsabilità diretta quanto al profilo di "**culpa in vigilando**" in ordine alla verifica di alcuni adempimenti delegati: contrariamente a quanto era indicato nell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n. 494/1996, così come modificato dal D.Lgs. n. 528/1999, e cioè che "*il committente è esonerato dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al responsabile dei lavori*" ed analogamente invece a quanto già indicato nella prima versione del decreto legislativo medesimo, è stato reinserito che "*in ogni caso il conferimento dell'incarico al responsabile dei lavori non esonera il committente dalle responsabilità connesse alla verifica degli adempimenti degli obblighi di cui agli articoli 90, 92, comma 1, lettera e), e 99*" e cioè alla verifica degli adempimenti generali di sicurezza, dell'obbligo del committente di adottare dei provvedimenti nel caso che il coordinatore in fase di esecuzione gli segnali delle inadempienze da parte delle imprese esecutrici e dell'obbligo della trasmissione della notifica preliminare.

L'introduzione di nuovi obblighi

L'**art. 96** accresce gli obblighi per le imprese a livello numerico e in termini di assoggettamento alla sanzione penale. L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'art. 100 e la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento giuridico dell'obbligo di valutazione dei rischi e di suo aggiornamento, nonché di quello relativo all'informazione ai propri subappaltatori e lavoratori autonomi.

Con il D.Lgs. n. 81/2008 vengono, inoltre, introdotti all'**art. 97** nuovi obblighi a carico dei datori di lavoro delle imprese affidatarie i quali sono, finalmente, chiamati a vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati e sull'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento nonché a coordinare gli interventi finalizzati all'attuazione delle misure generali di sicurezza ed a verificare la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della loro trasmissione al coordinatore per l'esecuzione.

Per quanto riguarda i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, con l'**art. 98** del D.Lgs. n. 81/2008 i titoli di studio e professionali dei coordinatori sono stati aggiornati rispetto all'art. 10 del D.Lgs. 494/96 e i contenuti e le modalità dei corsi di qualificazione professionale sono stati normati all'**allegato XIV** del D.Lgs. n. 81/2008.

In materia di piani di sicurezza e di coordinamento nell'**art. 100** del D.Lgs. n. 81/2008 sono state riportate le disposizioni già contenute nell'art. 12 del D.Lgs. n. 494/1996, salvo che per i contenuti minimi e l'indicazione della stima dei costi della sicurezza, definiti all'**allegato XV** del D.Lgs. n. 81/2008.

Circa l'obbligo di trasmissione dei piani di sicurezza (**art. 101**), il sistema è rimasto invariato, salvo che per la parte relativa al flusso tra imprese esecutrici e impresa affidataria: viene imposto che tutte le imprese esecutrici debbano trasmettere il POS all'impresa affidataria la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio piano di sicurezza, lo trasmette al coordinatore per la esecuzione.

La valutazione di idoneità tecnico-professionale delle imprese è un obbligo del committente, come recita l'allegato XVII. In pratica, mediante l'esame di adeguata documentazione, il committente deve riscontrare che le imprese che entreranno in cantiere siano in possesso dei requisiti minimi necessari. Se in regime di D.Lgs. 494/1996 il **requisito minimo** (non necessariamente sufficiente) era l'iscrizione alla CCIAA con oggetto pertinente ai lavori da eseguirsi, le cose cambiano nettamente con il D.Lgs. n. 81/2008, che fa riferimento ad un allegato XVII ben definito e dettagliato. Come già detto, l'**art. 90** relativo agli obblighi del committente, impone al comma 9, lett. a) di verificare "*l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII.*"

Esaminando congiuntamente l'**Allegato XV** (piani di sicurezza) e l'**Allegato XVII** (idoneità tecnico-professionale) si evidenzia quanto segue:

i documenti e le informazioni che l'impresa deve presentare all'esame del committente ai fini della valutazione di idoneità sono per la gran parte contenuti nel POS (piano operativo di sicurezza);

la valutazione di idoneità dell'impresa e l'accettazione del POS possono essere oggetto di un'unica procedura, purché il POS (i cui contenuti sono elencati al punto 3.2.1 dell'Allegato XV) sia adeguatamente integrato con gli ulteriori contenuti previsti dall'Allegato XVII.



Affinché il POS serva anche per la valutazione di idoneità è consigliabile che l'impresa lo integri con i seguenti allegati:

1. certificato di iscrizione alla CCIAA;
2. fotocopia delle dichiarazioni di conformità CE delle macchine e attrezzature; fotocopia delle autorizzazioni ministeriali dei ponteggi;
3. fotocopia degli atti di nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza, del medico competente;
4. fotocopia del libro matricola;
5. fotocopia dei certificati di idoneità medico-sanitaria in riferimento alla mansione;
6. DURC (documento unico di regolarità contributiva) in corso di validità;
7. dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 (possibilmente seguita da fotocopia di documento di identità del datore di lavoro, in corso di validità).

Infine, con l'**art. 157** del D.Lgs. n. 81/2008 le **sanzioni** a carico degli inadempienti risultano incrementate rispetto a quelle già stabilite nel D.Lgs. n. 494/1996. L'art. 157 del D.Lgs. n. 81/2008 ha aggravato le sanzioni già stabilite nel D.Lgs. n. 494/1996 a carico degli inadempienti le quali:

- per i committenti passano da una ammenda massima di 4131 euro ad una ammenda massima di 10.000 euro e da una sanzione amministrativa pecuniaria massima di 3098 euro ad una massima di 6000 euro;
- per i coordinatori passano da una ammenda massima di 4131 euro ad una massima di 12000;
- per i datori di lavoro e per i dirigenti passano da una ammenda massima di 4131 euro ad una ammenda massima di 12000 e da una sanzione amministrativa massima di 3098 euro ad una massima di 3600 euro;
- per i preposti passano da una ammenda massima di 1032 euro ad una massima di 2000 euro;
- per i lavoratori autonomi da una ammenda massima fino a 516 euro ad una massima fino a 5000 euro.

Il D.Lgs. n. 81/2008 all'**art. 99** che ha ribadito l'obbligo di effettuare la **notifica preliminare** per un cantiere temporaneo o mobile (già contenuto nell'art. 11 dell'abrogato D.Lgs. n. 494/1996), non prevede più una sanzione diretta per chi omette di effettuare tale notifica e già fissata nel decreto abrogato in una sanzione amministrativa pecuniaria da 516 euro a 3098 euro; tuttavia il D.Lgs. n. 81/2008 ha comunque disposto con l'art. 90 comma 10 che, allorquando l'organo di vigilanza accerti la mancata notifica preliminare quando è prevista, lo debba comunicare all'amministrazione concedente il titolo abilitativo per l'intervento di sua competenza in quanto tale mancanza comporta automaticamente la sospensione del titolo abilitativo.

Per quanto riguarda i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori vengono riconosciuti con l'**art. 98** del D.Lgs. n. 81/2008 nuovi titoli di studio corrispondenti alla:

- a) laurea magistrale conseguita in una delle seguenti classi: LM-4, da LM-20 a LM-35, LM-69, LM-73, LM-74, di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca del 16 marzo 2007, ovvero laurea specialistica conseguita nelle seguenti classi: 4/S, da 25/S a 38/S, 77/S, 74/S, 86/S, di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 4 agosto 2000, ovvero corrispondente diploma di laurea ai sensi del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 5 maggio 2004, le quali devono comunque essere completate con l'espletamento di una attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno un anno;
- b) laurea conseguita nelle seguenti classi L7, L8, L9, L17, L23, di cui al predetto decreto ministeriale 16 marzo 2007, ovvero laurea conseguita nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al citato decreto ministeriale 4 agosto 2000, le quali devono essere comunque completate con l'espletamento di una attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno due anni.

Con riferimento sempre ai coordinatori per la sicurezza viene inserita, altresì, nel D.Lgs. n. 81/2008 una verifica dell'apprendimento finale da fare al termine del corso di formazione e vengono fissate, nell'allegato XIV al Testo stesso, le modalità ed i contenuti minimi del corso di formazione che saranno costituiti da una parte teorica, comprendente un modulo giuridico per complessive 28 ore, da un modulo tecnico per complessive 52 ore e da un modulo metodologico/organizzativo per complessive 16 ore nonché da una parte pratica per complessive 24 ore.

I nuovi aspetti dei corsi di formazione sono:

- l'obbligo della verifica finale di apprendimento, che dovrà essere effettuata da una commissione costituita da almeno 3 docenti del corso, tramite:
 - Simulazione al fine di valutare le competenze tecnico-professionali;
 - Test finalizzati a verificare le competenze cognitive;
- le modalità di svolgimento dei corsi e l'obbligo dell'aggiornamento quinquennale della durata complessiva di 40 ore.



Rifiuti

MODELLO UNICO DI DICHIARAZIONE AMBIENTALE

di Michela Giannini

Il Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD), introdotto dalla Legge 25 gennaio 1994, n. 70¹ allo scopo di unificare e semplificare una parte consistente degli adempimenti previsti dalla normativa ambientale, sanitaria e relativa alla sicurezza degli impianti, ha raggiunto solo in parte gli obiettivi di snellimento amministrativo auspicati.

Ad oggi, infatti, il MUD incorpora solamente gli obblighi di comunicazione previsti in materia di produzione, raccolta e gestione dei rifiuti (compresi quelli derivanti dal recepimento della Direttiva sui veicoli fuori uso); di immissione sul mercato nazionale e di riutilizzo degli imballaggi e di emissioni in atmosfera e scarichi idrici derivanti da impianti assoggettati alla Direttiva IPPC (96/61/CE).

Dal punto di vista della rilevazione dei dati sullo stato dell'ambiente, invece, il modello unico di dichiarazione ambientale ha sicuramente conseguito significativi risultati. Le amministrazioni locali e le imprese hanno già individuato i vantaggi derivanti da questa rilevazione di tipo statistico.

Il MUD, introdotto con la L. n. 70/1994 ha trovato attuazione attraverso l'emanazione del DPCM 24 dicembre 2002 che ne ha delineato la disciplina generale ed ha subito successivamente alcune modifiche attraverso il DPCM 24 febbraio 2003 ed il DPCM 22 dicembre 2004 che in particolare lo ha adattato alla normativa sulla demolizione dei veicoli fuori uso. Dalla istituzione del MUD sono, tra l'altro, intervenute numerose ed importanti modifiche della legislazione in campo ambientale, le quali hanno imposto una revisione formale e sostanziale del modello stesso, affinché si uniformasse appieno alle nuove prescrizioni vigenti in materia. Tutte queste modifiche, incidendo sulla disciplina sostanziale, hanno modificato anche una serie di adempimenti gestionali e documentali dei quali il MUD non poteva non tenere conto, al fine di consentire ai soggetti obbligati di compiere le necessarie compilazioni.

Le modifiche intervenute nell'ambito del diritto ambientale sostanziale da trasfondere anche nel modello di dichiarazione di cui trattasi, sono state introdotte attraverso una serie di decreti legislativi adottati dal legislatore italiano in recepimento di corrispondenti direttive comunitarie:

- il D.L.vo 13 gennaio 2003, n. 36 "Attuazione della direttiva 1999/31/CE relativa alle discariche di rifiuti";
- il D.L.vo 11 maggio 2005, n. 133 "Attuazione della direttiva 2000/76/CE, in materia di incenerimento dei rifiuti";
- il D.L.vo 25 luglio 2005, n. 151 "Attuazione della direttiva 2002/95/CE, della direttiva 2002/96/CE e della direttiva 2003/108/CE, relative alla riduzione dell'uso di sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche, nonché allo smaltimento dei rifiuti";²
- il D.L.vo 3 aprile 2006, n. 152 "Norme in materia ambientale", modificato a sua volta dal D.M. 4/2008 che ha introdotto importanti modifiche anche in materia di soggetti obbligati alla comunicazione al catasto rifiuti.
- il DPCM 2 dicembre 2008, il quale introduce il nuovo modello di dichiarazione ambientale

1) I soggetti obbligati

I soggetti tenuti alla presentazione del Modello Unico di Dichiarazione, secondo quanto disposto dal decreto legislativo 152/2006 e dai successivi provvedimenti di modifica o integrazione, sono i seguenti:

- A) soggetti individuati ex art. 189, comma 3, D.L.vo 152/2006, peraltro come modificato dal D.M. 4/2008 che come sappiamo ne ha peraltro esteso il novero;
- B) soggetti individuati da una serie di discipline speciali, richiamate nel precedente paragrafo 1. Ed in particolare:
 - produttori di apparecchiature elettriche ed elettroniche di cui al D.L.vo 151/2008 i quali, come sopra accennato, dovranno seguire nella compilazione il modello specificatamente individuato nel DPCM 2 dicembre 2008;
 - soggetti gestori di impianti di cui all'allegato I, D.L.vo 372/1999 (IPPC), per quanto concerne i quantitativi di rifiuti immessi in atmosfera³, seguendo le disposizioni di cui al DM 23 novembre 2001;
 - soggetti impegnati nella gestione dei veicoli fuori uso, ex D.L.vo 209/2003, che dovranno utilizzare da quest'anno il nuovo modello di cui al recente DPCM 2 dicembre 2008.

¹ "Norme per la semplificazione degli adempimenti in materia ambientale, sanitaria e di sicurezza pubblica, nonché per l'attuazione del sistema di ecogestione e di audit ambientale", pubblicata in G.U. 31 gennaio 1994, n. 24.

² Pubblicato in GU n. 274 del 17 dicembre 2008

³ Questi soggetti devono inviare i dati mediante una procedura telematica.

Ogni MUD è riferito ad una singola unità locale del dichiarante, nel caso di imprese o enti dotati di una pluralità di insediamenti sarà quindi necessario presentare un corrispondente numero di dichiarazioni. Le uniche eccezioni al principio generale secondo cui ogni MUD deve documentare l'attività di gestione dei rifiuti (produzione, attività di recupero o di smaltimento) di una specifica unità locale sono costituite dalle dichiarazioni presentate:

dal *soggetto istituzionale responsabile della gestione integrata dei rifiuti urbani* (Autorità d'ambito o Comune o Consorzio di Comuni o Comunità montana o Azienda speciale) con riferimento alla raccolta dei rifiuti urbani e alla gestione dei medesimi, che negli spazi previsti per l'indirizzo dell'unità locale inseriranno invece quello della sede legale;

dai trasportatori di rifiuti prodotti da terzi allo scopo di documentare questa attività, ovunque svolta sul territorio nazionale, che anche in questo caso useranno gli spazi previsti per indicare l'unità locale per riportare invece l'indirizzo della sede legale;

dalle imprese e dagli enti che effettuano lavori di costruzione, demolizione e scavo o di bonifica, che, facendo riferimento all'unità locale dalla quale coordinano uno o più cantieri temporanei, con il MUD documentano il complesso delle attività di gestione dei rifiuti derivanti da questo genere di operazioni;

dai soggetti che producono rifiuti nel corso dell'attività di manutenzione, che, analogamente alle imprese di cui al punto precedente, facendo riferimento all'unità locale dalla quale coordinano uno o più cantieri temporanei e nella quale convenzionalmente i rifiuti si considerano prodotti, con il MUD documentano il complesso delle attività di gestione dei rifiuti derivanti da questo genere di operazioni;

dalle Autorità portuali o marittime, per le quali, ovviamente, la dichiarazione si riferisce al complesso dei rifiuti prodotti dalle navi sulle quali si esercita la loro competenza;

dalle imprese che esercitano un'attività di commercio di rifiuti senza detenzione o di intermediazione di servizi di recupero o smaltimento, che invece sarà riferita al luogo presso il quale l'impresa conserva lo specifico registro di carico e scarico.



Per quanto riguarda gli imballaggi (non i rifiuti di imballaggio) quando non vi abbia provveduto il CONAI deve essere presentata una Sezione Imballaggi (Scheda Materiali, Scheda Tipologie e Scheda Riutilizzo) per ogni azienda, il MUD non si riferisce cioè a una specifica unità locale ma al complesso delle attività dell'impresa. Per questo motivo se l'azienda, con riferimento ai rifiuti, è già tenuta a presentare la dichiarazione ambientale, si limiterà a inserirvi la Sezione Imballaggi, in caso contrario dovrà presentare una specifica dichiarazione, riferita alla sede legale, contenente le schede relative agli imballaggi.

2. Le principali modifiche apportate al modello.

Come accennato nel punto precedente, il DPCM 2 dicembre 2008 ha pertanto tenuto conto di tutte le modifiche legislative intervenute, incidendo su due differenti aspetti: da un lato, l'abrogazione del precedente modello di dichiarazione ambientale e la contestuale elaborazione di un modello nuovo per i rifiuti e gli imballaggi in generale; dall'altro lato, la individuazione di una puntuale disciplina per i produttori di RAEE, contenente il riferimento ad un modello strutturato ad hoc, per le apparecchiature elettriche ed elettroniche immesse sul mercato negli anni 2007 e 2008.



Sotto il primo aspetto, quello generale:

- 1) Innanzitutto i produttori di rifiuti:
 - a) dovranno indicare i quantitativi di rifiuti giacenti presso di loro;
 - b) saranno tenuti a fornire l'indicazione specifica dei rifiuti derivanti da precedenti attività di trattamento e/o miscuglio, tale obbligo tuttavia sussiste unicamente per quei produttori identificabili quali operatori professionali;
 - c) qualora i produttori si avvalgano di diversi vettori, dovranno indicare il quantitativo di rifiuti trasportato da ciascuno di essi.
- 2) I soggetti che compiono attività di smaltimento e recupero dovranno indicare le rispettive autorizzazioni oltre la portata degli impianti gestiti;
- 3) Per quanto concerne la raccolta:
 - a) esisterà la possibilità di indicare distintamente la raccolta differenziata attuata mediante il sistema di raccolta multimateriale;
 - b) i soggetti istituzionali incaricati del servizio di gestione dei rifiuti urbani, dovranno indicare il quantitativo di rifiuti raccolti per ciascun Comune servito, tenendo debitamente distinti i dati attinenti la raccolta differenziata da quelli attinenti la raccolta indifferenziata.

Sotto il secondo aspetto, quello speciale, attinente i produttori di apparecchiature elettriche ed elettroniche⁴ di cui al D.L.vo 151/2008, si concretizza quindi l'obbligo di comunicazione posto a loro carico. Sarà necessario presentare sempre entro il 30 aprile 2009 la comunicazione AEEscheda "IMMA EE: apparecchiature elettriche ed elettroniche immesse sul mercato". Il modello dovrà essere compilato per l'anno 2009, con riferimento alle apparecchiature immesse sul mercato nel corso del 2008 ma per quest'anno l'obbligo è altresì esteso anche alla dichiarazione 2008 e quindi con riferimento alle apparecchiature immesse sul mercato nel corso del 2007.

Sul "produttore di AEE", l'art. 3, comma 1, lettera m), del citato D.L.vo 151/2008, ne fornisce una puntuale definizione in relazione all'attività compiuta. Si tratta, infatti, di qualunque soggetto che prescindendo dalla tecnica di vendita utilizzata, svolge una delle seguenti attività:

- 1) fabbrica e vende apparecchiature elettriche ed elettroniche recanti il suo marchio;
- 2) rivende con il proprio marchio apparecchiature prodotte da altri fornitori. In questo caso il rivenditore non è considerato "produttore" se l'apparecchiatura reca il marchio del produttore a norma del punto precedente;
- 3) importa o immette per primo, nel territorio nazionale, apparecchiature elettriche ed elettroniche nell'ambito di un'attività professionale e ne opera la commercializzazione, anche mediante vendita a distanza;
- 4) produce apparecchiature elettriche ed elettroniche destinate esclusivamente all'esportazione è produttore solo ai fini degli articoli 4⁵, 13⁶ e 14⁷.

Pertanto mentre per i rifiuti in genere, i dati comunicati concernono una sola annualità, più precisamente quella antecedente l'anno di compilazione e presentazione del MUD (2008), per le AEE occorre comunicare distintamente i dati concernenti due annualità: 2007 e 2008.



⁴ L'art. 3, comma 1, lettera a) del decreto indicato nel testo definisce "...apparecchiature elettriche ed elettroniche" o "AEE": le apparecchiature che dipendono, per un corretto funzionamento, da correnti elettriche o da campi elettromagnetici e le apparecchiature di generazione, di trasferimento e di misura di questi campi e correnti, appartenenti alle categorie di cui all'allegato I A e progettate per essere usate con una tensione non superiore a 1 000 volt per la corrente alternata e a 1 500 volt per la corrente continua...".

⁵ Tale disposizione concerne le "Progettazione di prodotti" ed in particolare l'impiego di modalità di progettazione e di fabbricazione di AEE che agevolino lo smontaggio, il recupero e soprattutto il reimpiego ed il riciclaggio dei RAEE e dei loro componenti e materiali.

⁶ Si tratta degli "Obblighi di informazione", sulla base dei quali il produttore di apparecchiature elettriche ed elettroniche fornisce, all'interno delle istruzioni per l'uso delle stesse una serie di informazioni concernenti i sistemi di raccolta, il divieto di smaltimento quali rifiuti urbani, spiegazioni di simboli etc...

⁷ L'art. 14 citato nel testo concerne il "Registro nazionale dei soggetti obbligati al trattamento dei RAEE".

Rifiuti

GLI IMBALLAGGI E I RIFIUTI DA IMBALLAGGI

di Maria Anna Labarile

La gestione degli imballaggi e dei rifiuti di imballaggio è finalizzata alla prevenzione e riduzione dell'impatto sull'ambiente per assicurare un elevato livello di tutela dell'ambiente, e garantire il funzionamento del mercato, nonché allo scopo di evitare discriminazioni nei confronti dei prodotti importati, e garantire il massimo rendimento possibile degli imballaggi e dei rifiuti di imballaggio.

La disciplina di riferimento è contenuta nel Titolo II del D.Lgs. n. 152/06, le cui disposizioni hanno recepito la Direttiva europea 2004/12, che modifica la Direttiva 94/62, sugli imballaggi e rifiuti da imballaggi.

L'applicazione di una normativa implica la puntuale conoscenza delle situazioni sulle quali la stessa viene ad incidere e, soprattutto in tema di imballaggi, occorre identificarne il puntuale concetto giuridico. Come viene individuato quindi l'**imballaggio**? Il D.Lgs. 152/2006, all'art. 218, comma 1, lettera a) – richiamando pedissequamente l'art. 35 del decreto Ronchi – lo individua come “...il prodotto, composto di materiali di qualsiasi natura, adibito a contenere determinate merci, dalle materie prime ai prodotti finiti, a proteggerle, a consentire la loro manipolazione e la loro consegna dal produttore al consumatore o all'utilizzatore, ad assicurare la loro presentazione, nonché gli articoli a perdere usati allo stesso scopo;...”.

Si distinguono tre differenti tipologie di imballaggio:

primario (imballaggio concepito in modo da costituire, nel punto di vendita, un'unità di vendita per l'utente finale o per il consumatore);

secondario (imballaggio concepito in modo da costituire, nel punto di vendita, il raggruppamento di un certo numero di unità di vendita, indipendentemente dal fatto che sia venduto come tale all'utente finale o al consumatore, o che serva soltanto a facilitare il rifornimento degli scaffali nel punto di vendita) che può essere separato dal prodotto venduto senza alterarne le caratteristiche;

terziario (imballaggio concepito in modo da facilitare la manipolazione ed il trasporto di merci, dalle materie prime ai prodotti finiti, di un certo numero di unità di vendita oppure di imballaggi multipli per evitare la loro manipolazione ed i danni connessi al trasporto, esclusi i container per i trasporti stradali, ferroviari marittimi ed aerei).

La nozione di imballaggio fornita dal TU ambientale, peraltro deve basarsi sui criteri interpretativi indicati nell'art. 3 della direttiva 94/62/CEE, così come modificata dalla direttiva 2004/12/CE nonché sugli esempi illustrativi riportati nell'Allegato E alla parte quarta del medesimo decreto.

E così, sono considerati imballaggi gli articoli progettati e destinati ad essere riempiti nel punto vendita e gli elementi usa e getta venduti, sempre riempiti o progettati e destinati ad essere riempiti nel punto vendita, a condizione che svolgano una funzione di imballaggio. Sono ancora imballaggi, i componenti dell'imballaggio e gli elementi accessori integrati nell'imballaggio sono considerati parti integranti dello stesso. Gli elementi accessori direttamente fissati o attaccati al prodotto e che svolgono funzioni di imballaggio sono considerati imballaggio a meno che non siano parte integrante del prodotto e tutti gli elementi siano destinati ad essere consumati o eliminati insieme. Esulano invece dal concetto di imballaggio quegli articoli che costituiscono parte integrante di un prodotto e siano necessari per contenere, sostenere o preservare tale prodotto per tutto il suo ciclo di vita e tutti gli elementi siano destinati ad essere utilizzati, consumati o eliminati insieme.

Per **rifiuto di imballaggio** invece si intende: “ogni imballaggio o materiale di imballaggio, rientrante nella definizione di rifiuto di cui all'articolo 183, comma 1, lettera a), esclusi i residui della produzione”. Per ciascun materiale di imballaggio, CONAI (Consorzio Nazionale Imballaggi) e Consorzi di filiera introitano un Contributo Ambientale, che costituisce la forma di finanziamento per ripartire tra Produttori e Utilizzatori i costi delle raccolte differenziate, del recupero e del riciclaggio degli imballaggi primari, secondari e terziari.

Il prelievo del contributo avviene all'atto della cosiddetta “prima cessione”, cioè quando l'imballaggio finito passa dall'*ultimo produttore* al *primo utilizzatore*, oppure quando il materiale di imballaggio passa da un produttore/Importatore di materie prime o semilavorati a un autoproduttore.

I soggetti tenuti al versamento del Contributo sono coloro che per primi immettono l'imballaggio finito nel mercato nazionale, quindi i produttori/Importatori di imballaggi vuoti e gli Importatori di merci imballate.

A questi si aggiungono i produttori (importatori di materiali di imballaggio che forniscono auto produttori) e gli autoproduttori stessi nel momento in cui importano le materie prime per confezionare le proprie merci.

Gli imballaggi, invece, destinati all'esportazione sono esentati dall'applicazione del Contributo.

I soggetti obbligati al versamento sono tenuti a dichiarare periodicamente a Conai i quantitativi di imballaggio ceduti o importati nel territorio nazionale. La periodicità della dichiarazione può essere annuale, trimestrale o mensile in funzione dell'entità del Contributo dovuto per ciascun materiale.

Gli altri soggetti, che non hanno l'obbligo delle dichiarazioni periodiche sono comunque tenuti a pagare il Contributo Ambientale esposto in fattura dai fornitori e ad apporre le diciture richieste sulle proprie fatture di vendita.

Esistono specifiche procedure per ciascun caso, nonché procedure di esenzione per gli esportatori.

E' possibile sintetizzare in tre principi il fondamento dell'attività di gestione degli imballaggi e dei rifiuti da imballaggio: prevenzione, riciclaggio e recupero, responsabilità condivisa.

La parte IV, titolo II del D.Lgs. 152/2006, all'art. 219 – riprendendo invero il disposto del previgente art. 36 D.L.vo 22/1997 – fissa infatti i criteri ai quali deve informarsi l'attività predetta.

Innanzitutto la prevenzione alla fonte della quantità e della pericolosità degli imballaggi e dei rifiuti di imballaggio, in modo da ridurre in primo luogo la produzione di imballaggi, favorendo al contempo la produzione di imballaggi riutilizzabili ed in secondo luogo favorire il concreto loro utilizzo (art. 219, comma 1, lettera a).



Un altro criterio informatore è rappresentato dalla incentivazione del riciclaggio e del recupero di materia prima, dallo sviluppo della raccolta differenziata di rifiuti di imballaggio e promozione di opportunità di mercato per incoraggiare l'utilizzazione dei materiali ottenuti da imballaggi riciclati e recuperati (art. 219, comma 1, lettera b), e naturalmente dalla riduzione dei rifiuti da imballaggio destinati allo smaltimento.

Il comma 2 del citato articolo ribadisce il principio della responsabilità condivisa tra gli operatori inseriti nella filiera produttiva.



Il richiamo e l'esatta comprensione di tutti questi principi, consente di interpretare ed applicare correttamente tutto il sistema normativo attinente la materia degli "imballaggi" e da questi derivano inoltre numerosi risvolti pratici. In particolare, l'individuazione del criterio della responsabilità condivisa, ha una precisa incidenza anche sulle modalità di finanziamento dell'intero sistema di gestione degli imballaggi e dei conseguenti rifiuti. L'ordinamento giuridico italiano già con il decreto Ronchi, ha puntato sul sistema gestionale della responsabilità condivisa che vede, da un lato, le pubbliche amministrazioni impegnate nella predisposizione e organizzazione di sistemi di raccolta e dall'altro, i produttori impegnati a contribuire economicamente al funzionamento dei sistemi medesimi.

Produttori e utilizzatori: obblighi e adempimenti.

Figure centrali della gestione degli imballaggi sono i produttori e gli utilizzatori.

L'art. 218, comma 1, del D.Lgs. 152/2006, riprendendo anche in questo caso quanto già esposto nel decreto Ronchi, individua alla lettera r) i **produttori** quali "...i fornitori di materiali di imballaggio, i fabbricanti, i trasformatori e gli importatori di imballaggi vuoti e di materiali di imballaggio imballaggi, articoli o merci imballate;" e alla successiva lettera s) gli **utilizzatori** quali "...i commercianti, i distributori, gli addetti al riempimento, gli utenti di imballaggi e gli importatori di imballaggi pieni;..."

¹ Si veda sul punto un interessante dissertazione sui rifiuti di imballaggio "Rifiuti di imballaggio: responsabilità del produttore e norme di concorrenza", A. BIANCO, in Ambiente e sviluppo n. 1/2005, pag. 39.

Di un certo rilievo anche le nozioni di “consumatore”, di cui alla lettera v) dello stesso articolo, definito come *“il soggetto che fuori dall’esercizio di una attività professionale acquista o importa per proprio uso imballaggi, articoli o merci imballate”* e della nuova di “utente finale” (lettera u): *il soggetto che nell’esercizio della sua attività professionale acquista, come beni strumentali, articoli o merci imballate”*, figure, queste ultime due che in vigore del decreto Ronchi assumevano valenza unitaria.

Passando in rassegna gli obblighi dei produttori e degli utilizzatori, il vigente art. 221, D.Lgs. 152/2006, al comma 2 prevede che i produttori e gli utilizzatori su richiesta del gestore del servizio, adempiono all’obbligo del ritiro dei rifiuti di imballaggio primari o comunque conferiti al servizio pubblico della stessa natura e raccolti in modo differenziato.

A tal fine, per garantire il necessario raccordo con l’attività di raccolta differenziata organizzata dalle pubbliche amministrazioni, i produttori e gli utilizzatori partecipano al Consorzio nazionale imballaggi, salvo il caso in cui venga adottato uno dei sistemi di cui al successivo comma 3, lettere a) e c) del medesimo articolo 221.

I produttori possono infatti:

- organizzare in modo autonomo, anche in forma associata, la gestione dei propri rifiuti di imballaggio su tutto il territorio nazionale²;
- aderire ad uno dei consorzi di cui all’art. 223;
- attestare sotto la propria responsabilità che è stato messo in atto un sistema di restituzione dei propri imballaggi, mediante idonea documentazione che dimostri l’autosufficienza del sistema³.

Gli utilizzatori devono consegnare gli imballaggi usati secondari e terziari e i rifiuti di imballaggio in un luogo di raccolta organizzato dai produttori e con gli stessi concordato. Si segnala inoltre che i produttori che non aderiscono al CONAI e a un consorzio di cui all’art. 224, presentano Autorità di vigilanza sulle risorse idriche e sui rifiuti (art. 207) e al CONAI entro il 30 settembre di ogni anno, un piano specifico di prevenzione e gestione relativo all’anno solare successivo. Inoltre entro il 31 maggio di ogni anno, i medesimi produttori devono presentare alle medesime autorità di cui al precedente capoverso, una relazione sulla gestione relativa all’anno solare precedente.

Nell’ambito della relazione stessa, possono peraltro essere inserite anche le problematiche inerenti il raggruppamento degli scopi istituzionali e le eventuali proposte di adeguamento della normativa. Ma soprattutto questi produttori non aderenti al CONAI devono richiedere all’Autorità di cui sopra il riconoscimento del sistema di gestione adottato.

Ancora l’art. 220 del testo unico prevede che il CONAI comunichi alla Sezione nazionale del Catasto dei rifiuti i dati riferiti all’anno solare precedente relativi al quantitativo degli imballaggi per ciascun materiale e per tipo di imballaggio immesso sul mercato, nonché per ciascun materiale, la quantità degli imballaggi riutilizzati e dei rifiuti di imballaggio riciclati e recuperati provenienti dal mercato nazionale. I soggetti che abbiano organizzato in modo autonomo la gestione dei rifiuti di imballaggio ovvero che abbiano adottato un sistema di restituzione dei propri imballaggi (art. 221, comma 3, lettere a) e c) citate sopra nel testo), possono provvedere direttamente alla effettuazione di questa comunicazione annuale, provvedendo contestualmente ad inviare le medesime informazioni al CONAI⁴.



² Il nuovo testo unico effettua la precisazione espressa che la suddetta organizzazione autonoma può avvenire anche in forma associata.

³ Il decreto Ronchi sul punto prevedeva anziché l’attestazione sotto la propria responsabilità, l’adozione di un sistema cauzionale. Si veda l’art. 38, comma 3, lettera c), D.L.vo 22/1997.

⁴ Si veda LA GESTIONE DEGLI IMBALLAGGI, M. MEDUGNO, che sviscera in particolare tutta la normativa in tema di Consorzi.

DUVRI: ANALISI E RIFLESSIONI

di Nunzio Leone*

L'espressione letterale "unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze" (DUVRI) appare, nell'ordinamento giuridico del nostro paese, per la prima volta con l'**art. 3 della legge n.123 dell'agosto 2007** (la ormai famosa legge delega del TUS) all'art. 3 rubricato "*Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*", che, al comma 1 lett.a) statuisce che il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento tra i soggetti nell'ambito del contratto di appalto "*elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze*".

Da allora parliamo di DUVRI.

Il Testo Unico (D.Lgs. 81/08) nell'importante **articolo 26**, siamo nel Titolo I, nel Capo III che riguarda la gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, cioè il sistema aziendale della prevenzione in azienda, titolato "Obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera e di somministrazione" **riprende e rafforza principi e concetti, ampliandone e specificandone la portata.**

Infatti il datore di lavoro, nei cosiddetti appalti interni, ovvero in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa azienda, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo che coinvolge l'azienda medesima, verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici (una delle novità di maggior rilievo del TUS) e fornisce alle stesse imprese d'appalto le informazioni sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

L'obiettivo è quello di favorire la cooperazione, il coordinamento, attraverso l'informazione reciproca anche al fine di eliminare le interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Per raggiungere quest'obiettivo il datore di lavoro committente elabora il DUVRI, che indichi le misure adottate per eliminare i rischi o, ove non risulti possibile, ridurre i rischi da interferenze. Il DUVRI deve essere allegato al contratto d'appalto.

Sul tema del DUVRI, l'Autorità di Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, il 5 marzo 2008, (e quindi prima dell'emanazione del TUS) ha emanato una propria determinazione, la n.3/2008, avente per oggetto "Sicurezza nell'esecuzione degli appalti relativi a servizi e forniture. Predisposizione del documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) e determinazione dei costi della sicurezza." In tale determinazione viene ribadita l'esistenza dell'obbligo per il datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione ed il coordinamento tra committente e appaltatore attraverso l'elaborazione di un "documento unico di valutazione dei rischi" (DUVRI), che indichi le misure adottate per l'eliminazione delle "interferenze". La medesima disposizione aggiunge che "*Tale documento è allegato al contratto d'appalto o d'opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi*".

Il contratto d'appalto deve contenere, a pena di nullità, i costi relativi alla sicurezza che, ricorda l'Autorità, sia nel comparto dei lavori che in quello dei servizi e delle forniture – devono essere dalla stazione appaltante adeguatamente valutati ed indicati nei bandi; a loro volta le imprese dovranno nelle loro offerte indicare i costi specifici connessi con la loro attività.

Naturalmente, in sede di verifica dell'anomalia di tali offerte, la stazione appaltante dovrà valutarne la congruità rispetto all'entità e alle caratteristiche del lavoro, servizio o fornitura.

Sui costi l'Autorità considera che in materia di sicurezza esistono difficoltà operative per le Stazioni Appaltanti con particolare riguardo al settore dei servizi e delle forniture, poiché, non c'è, allo stato attuale, una normativa analoga a quella prevista per gli appalti di lavori per i quali è operativo il D.P.R. n.222/2003 in grado di fornire indicazioni specifiche sia sulle modalità di redazione del DUVRI, sia sulle modalità di valutazione dei relativi costi.

Gli aspetti meritevoli di chiarimenti ed approfondimento possono racchiudersi in:

- A. Esistenza di "interferenze" e il conseguente obbligo di redazione del DUVRI.
- B. Valutazione dei costi della sicurezza.
- C. Costi della sicurezza da non assoggettare a ribasso.

* Avvocato, esperto Associazione Ambiente Lavoro

Il DUVRI si configura quale adempimento derivante dall'obbligo, ex art.26 del TUS, del datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione e il coordinamento tra lo stesso e le imprese appaltatrici e/o i lavoratori autonomi. Si tratta di un documento da redigersi a cura delle stazioni appaltanti e che deve dare indicazioni operative e gestionali su come superare uno dei maggiori ostacoli alla prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro e nei cantieri: **l'interferenza**".

Si parla di interferenza nella circostanza in cui si verifica un "contatto rischioso" tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti.

Dal dettato normativo, tuttavia, discende che il DUVRI deve essere redatto solo nei casi in cui esistano interferenze. In tale documento non devono essere riportati i rischi propri dell'attività delle singole imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, dal momento che essi sono rischi per i quali resta immutato l'obbligo dell'appaltatore di redigere un apposito documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per ridurre o eliminare al minimo tali rischi.

In assenza di interferenze non è necessario redigere il DUVRI, anche se, sottolinea l'Autorità, appare necessario indicare nella documentazione di gara (bandi, inviti e richieste di offerta) che l'importo degli oneri della sicurezza è pari a zero, dimostrando, in altri termini che la valutazione dell'eventuale esistenza di interferenze è stata comunque effettuata, anche se solo per escluderne l'esistenza.

Per quanto riguarda la problematica inerente la sussistenza o meno di interferenze, a mero titolo esemplificativo si possono considerare interferenti i seguenti rischi:

- derivanti da sovrapposizioni di più attività svolte da operatori di appaltatori diversi;
- immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore;
- esistenti nel luogo di lavoro del committente, ove è previsto che debba operare l'appaltatore, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore;
- derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal committente (che comportino pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata).

Mette conto annotare, con qualche problema interpretativo, che la circolare del Ministero del Lavoro n.24 del 14.11.2007 ha escluso dalla valutazione dei rischi da interferenza le attività che, pur essendo parte del ciclo produttivo aziendale, si svolgano in luoghi sottratti alla giuridica disponibilità del committente e, quindi, alla possibilità per la Stazione Appaltante di svolgere nei medesimi luoghi gli adempimenti di legge.

La circolare fa espresso riferimento agli appalti interni ed extra aziendali, che afferiscono al ciclo produttivo. Ebbene, torna utile, precisare come taluni appalti di servizi o forniture si svolgono all'interno di edifici pubblici ove è presente un datore di lavoro che non è committente (scuole, mercati, musei, biblioteche), e quindi, in tali ipotesi, è necessario che il committente (in genere l'ente proprietario dell'edificio) si coordini con il datore di lavoro del luogo ove si svolgerà materialmente la fornitura o il servizio.

Deve, inoltre, essere sottolineato che la valutazione dei rischi da interferenza, in particolare negli edifici quali, a titolo esemplificativo, ospedali e scuole, deve avvenire con riferimento non solo al personale interno ed ai lavoratori delle imprese appaltatrici, ma anche agli utenti che a vario titolo possono essere presenti presso la struttura stessa quali i degenti, gli alunni ed anche il pubblico esterno.

Per gli appalti di seguito riportati è possibile escludere preventivamente la predisposizione del DUVRI e la conseguente stima dei costi della sicurezza:

- la mera fornitura senza installazione, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri (con l'esclusione di quelli ove i rischi interferenti sono stati valutati nel piano di sicurezza e coordinamento, come precisato nel seguito);
- i servizi per i quali non è prevista l'esecuzione all'interno della Stazione appaltante, intendendo per "interno" tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stessa per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;
- i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante.

Inoltre, la citata circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha poi chiarito che il DUVRI costituisce un documento "dinamico", per cui la valutazione dei rischi effettuata prima dell'espletamento dell'appalto deve essere necessariamente aggiornata in caso di situazioni mutate, quali l'intervento di subappalti o di forniture e posa in opera o nel caso di affidamenti a lavoratori autonomi. L'aggiornamento della valutazione dei rischi deve essere inoltre effettuato in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo rese necessarie nel corso dell'esecuzione dell'appalto o allorché, in fase di esecuzione del contratto, emerga la necessità di un aggiornamento del documento.



Nei contratti che ricadono nel campo di applicazione del Titolo IV, i cantieri temporanei o mobili, sussiste l'obbligo di redigere il Piano di sicurezza e Coordinamento. Tanto avviene allorché è necessario designare, ai sensi dell'art. 90 co. 3, da parte del committente o del responsabile dei lavori, il coordinatore per la progettazione. La norma citata statuisce che "nei cantieri nei quali è prevista la presenza di più imprese anche non contemporanea, il committente, anche nei casi di coincidenza dell'impresa esecutrice, o i RL, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, designa il coordinatore per la progettazione, il quale ai sensi dell'art. 92 co.1 lett.a) redige il PSC, di cui all'art.100 e i cui contenuti sono specificati nell'all.XV. In questo caso l'analisi dei rischi interferenti e la stima dei relativi costi sono contenuti nel Piano di Sicurezza e Coordinamento e, quindi, in tale evenienza non appare necessaria la redazione del DUVRI.

Il DUVRI è un documento tecnico, che dovrà essere allegato al contratto di appalto, poiché l'appaltatore dovrà espletare le attività ivi previste, volte alla eliminazione dei rischi. Pertanto, esso va considerato alla stessa stregua delle specifiche tecniche (art. 68 del Codice contratti pubblici), in quanto deve consentire pari accesso agli offerenti, non deve comportare la creazione di ostacoli ingiustificati alla concorrenza e deve, quindi, essere messo a disposizione dei partecipanti alla gara.



Per quanto attiene alla quantificazione dei costi della sicurezza da interferenze, in analogia agli appalti di lavori, si può far riferimento, in quanto compatibili, alle misure di cui all'art. 7 comma 1 del DPR n.222/2003 inserite nel DUVRI ed in particolare:

- a) gli apprestamenti (come ponteggi, trabattelli, etc.);
- b) le misure preventive e protettive e dei dispositivi di protezione individuale eventualmente necessari per eliminare o ridurre al minimo i rischi da lavorazioni interferenti;
- c) gli eventuali impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, degli impianti antincendio, degli impianti di evacuazione fumi (se non presenti o inadeguati all'esecuzione del contratto presso i locali/luoghi del datore di lavoro committente);
- d) i mezzi e servizi di protezione collettiva (come segnaletica di sicurezza, avvisatori acustici, etc.);
- e) le procedure previste per specifici motivi di sicurezza;
- f) gli eventuali interventi finalizzati alla sicurezza e richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti;
- g) le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva.



La stima dei costi dovrà risultare congrua, analitica per singole voci, riferita ad elenchi prezzi standard o specializzati, oppure basata su prezziari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente; nel caso in cui un elenco prezzi non sia applicabile o non sia disponibile, la stima dovrà essere effettuata con riferimento ad una analisi dei costi dettagliata e desunta da indagini di mercato.

Nell'ipotesi di subappalto gli oneri relativi alla sicurezza non devono essere soggetti a riduzione e vanno evidenziati separatamente da quelli soggetti a ribasso d'asta nel relativo contratto tra aggiudicataria e subappaltatore. In tal caso, inoltre, il coordinatore in fase di esecuzione (art. 7 co.6 del DPR 222/03) è tenuto a verificare che l'appaltatore committente corrisponda i costi della sicurezza anche all'impresa subappaltatrice.

Potrebbe, altresì, accadere, che, nella fase di cooperazione e coordinamento che precede la stesura finale del DUVRI da allegare al contratto emerga la necessità di apportare modifiche al documento già posto a base d'appalto.

Orbene in analogia a quanto previsto dall'art.131 del codice, relativamente ai lavori, può, quindi, prevedersi in tale fase la possibilità per l'appaltatore di presentare proposte integrative al DUVRI, proposte che naturalmente dovranno rappresentare oggetto di attenta valutazione da parte delle stazioni appaltanti. Molti contratti d'appalto recano, nel capitolato d'onori, una specifica espressione, che precisa che il committente ha redatto (o non ha redatto) il DUVRI e che tale documento potrà essere aggiornato dallo stesso committente, anche su proposta dell'esecutore del contratto, in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo incidenti sulle modalità realizzative.



Per quanto attiene ai costi, merita segnalazione il fatto che la più volte citata Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha precisato che “... per tutti gli altri rischi non riferibili alle interferenze resta immutato l’obbligo per ciascuna impresa di elaborare il proprio documento di valutazione dei rischi e di provvedere all’attuazione delle misure di sicurezza necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi specifici propri dell’attività svolta”.

Mette conto evidenziare che i rischi dell’attività svolta da ciascuna impresa sono noti alla stessa in maniera puntuale, mentre non è possibile per la stazione appaltante conoscere le diverse realtà organizzative delle imprese che si aggiudicheranno il servizio o la fornitura, realtà cui sono strettamente connessi i rischi delle relative attività.

Naturalmente ne consegue che per i costi della sicurezza afferenti all’esercizio dell’attività svolta da ciascuna impresa, resta immutato l’obbligo per la stessa di elaborare il proprio documento di valutazione e di provvedere all’attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi. Tali costi sono a carico dell’impresa, la quale deve dimostrare, che gli stessi sono congrui rispetto a quelli desumibili dai prezzi o dal mercato e che per quanto riguarda i costi della sicurezza necessari per la eliminazione dei rischi da interferenze, essi vanno tenuti distinti dall’importo a base d’asta e non sono soggetti a ribasso. In fase di verifica dell’anomalia, detti costi non sono oggetto di alcuna verifica essendo stati quantificati e valutati a monte dalla Stazione Appaltante.

Sono quantificabili come costi della sicurezza da interferenze le misure, in quanto compatibili, di cui all’art.7 comma 1 del DPR n.222/2003 previste nel DUVRI, richiamate in precedenza e che, per i costi della sicurezza afferenti all’esercizio dell’attività svolta da ciascuna,impresa, resta immutato l’obbligo per la stessa di elaborare il proprio documento di valutazione e di provvedere all’attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi.



Infortunio ad un caposquadra in un cantiere **RUOLO E RESPONSABILITÀ DEL PREPOSTO**

Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 13 novembre 2008 – dep. 15 dicembre 2008 n. 29323

(Con nota di commento di **Anna Guardavilla**)

In questa sentenza, avente ad oggetto un infortunio occorso ad un lavoratore con mansioni di caposquadra nell'ambito dell'esecuzione di lavori in appalto, la Suprema Corte è investita della seguente questione di diritto: "a chi, nella scala gerarchica delle responsabilità, compete la scelta delle modalità esecutive e dei mezzi di protezione per la singola operazione lavorativa".

Nel dare una risposta a tale domanda, la Cassazione si sofferma sui criteri di identificazione della figura del preposto all'interno dell'organizzazione aziendale, anche con riferimento alla formazione che tale soggetto ha ricevuto, alla sua preparazione e qualificazione professionale e complessivamente al ruolo che svolge a tutto tondo all'interno dell'organizzazione stessa (ad es. nella fattispecie il ricorrente oltre ad essere caposquadra è anche RLS).

Svolgimento del processo

La Corte di Appello di Brescia, con sentenza 21 ottobre/6 novembre 2004 n. 369, confermando la sentenza di primo grado, ha rigettato la domanda di danno differenziale proposta dal signor M.B. per l'infortunio sul lavoro di cui era rimasto vittima in data 13 gennaio 1997.

Il giudice di appello ha premesso le modalità dell'infortunio, pacifiche tra le parti: il B., dipendente della S.p.a. A.I. con mansioni di caposquadra, il giorno 13 gennaio 1997 si è recato con la sua squadra in un condominio di Bergamo per porre in opera, su appalto della T., dei cavi coassiali che dovevano essere fatti passare in canaline già collocate in precedenza, da altra squadra, sulle pareti interne di una intercapedine, che correva a lato dell'edificio e si sviluppava dal piano strada verso il basso per una profondità di circa 8 metri e di larghezza per circa un metro. Sulle pareti di questa intercapedine correvano vari tubi e sporgevano travi in cemento.

L'operaio G.S., che si stava occupando di far passare i cavi nelle canaline, accortosi che i cavi non scorrevano più, decideva di scendere per verificare dove fosse l'ostacolo. Per fare questo si appoggiava con i piedi sulle travi e sui tubi posti sulle pareti interne dell'intercapedine, e iniziava a percorrerla.

Ad un certo punto verificava la presenza di una grata che sezionava in senso verticale l'intercapedine, in prossimità della quale la canalina era aperta con conseguente fuoriuscita del cavo e necessità di intervenire manualmente.

Resosi conto che non avrebbe potuto lavorare in quella posizione e in quelle condizioni, di estremo pericolo, manovrava per andare ad avvisare M.B., caposquadra, della necessità di usare le scale, di cui la squadra era fornita.

Nel frattempo però il B., avvisato da altro operaio della interruzione della posa, si era a sua volta avventurato all'interno dell'intercapedine usando come camminamento travi e tubi. Giunto in prossimità dello sbarramento, aveva posto i piedi su un asse che congiungeva due travi in cemento, asse che, marciò, aveva ceduto facendolo precipitare per circa 7 metri.

Così ricostruiti i fatti sulla base del testimoniale e dell'inchiesta amministrativa, il giudice di appello ha ritenuto che nessuna colpa *ex* articolo 2087 codice civile possa essere imputata al datore di lavoro, per i seguenti motivi: il B. non solo era caposquadra, ma era altresì rappresentante per la sicurezza ai sensi dell'articolo 18 D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 (*ora art. 47 D.Lgs. 81/08, n.d.r.*); era stato addestrato e formato dall'azienda, con corsi annuali, oltre che con la consegna di vario materiale illustrativo ed informativo; rispetto a questi compiti l'uso delle scale e delle cinture di sicurezza per lavori quali quelli di cui si tratta era assolutamente obbligatorio per disposizione aziendale e dette misure di sicurezza erano a disposizione degli operai, nel furgone in dotazione alla squadra; l'attività degli operai sul territorio era organizzata in questo modo: vi era un responsabile per tutta la città a cui era sottoposto un rappresentante dei nodi ottici/assistente ai lavori preposto ad una zona normalmente coincidente con un quartiere, con compiti di coordinamento dei capisquadra, che a loro volta gli erano sottoposti con compiti di organizzazione e coordinamento dei lavori della squadra.

Ha concluso, con il primo giudice, che il B. ha scientemente violato l'obbligo di adottare e fare adottare le misure di sicurezza; questa violazione è particolarmente qualificata perché a ciò era tenuto sia nella sua qualità di caposquadra, sia quale rappresentante della sicurezza; non può essere da parte sua invocata alcuna esimente, essendo stato appositamente addestrato e

formato ed essendo, nella scala gerarchica, il lavoratore al quale la datrice di lavoro aveva delegato proprio il compito di imporre e di controllare l'uso delle misure di sicurezza da parte degli operai a lui sottoposti; egli aveva la piena consapevolezza della necessità dell'uso delle misure di sicurezza nonché l'obbligo di sovrintendere alla squadra anche per questo (secondo G.S. se M.B. lo avesse visto scendere nell'intercapedine come aveva fatto gli avrebbe detto di andare a prendere la scala).

Quanto alla tesi del B. che l'oggettiva pericolosità dei luoghi e dell'asse dovevano essere accertati dai rappresentanti della datrice di lavoro, non essendo gli obblighi relativi alle misure di sicurezza delegabili, il giudice di appello ha ritenuto che questa affermazione non ha alcuna corrispondenza con la fattispecie di cui si tratta.

Un datore di lavoro, con un'attività aziendale complessa ed estesa necessariamente opera per deleghe e nell'organizzazione generale queste deleghe ben possono essere frazionate e ripartite secondo vari gradi di responsabilità. Sul luogo non vi erano mezzi appositamente installati per l'accesso all'intercapedine; pertanto l'uso delle scale era obbligatorio.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per Cassazione il B. con unico articolato motivo. La società intimata si è costituita con controricorso resistendo.

Motivi della decisione

Con unico articolato motivo il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dei principi e delle norme che attengono alla sicurezza dei lavoratori [...]; omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine a punto decisivo della controversia.

Ribadisce che le circostanze di fatto sono pacifiche; censura la sentenza impugnata nel suo riferimento alle cinture di sicurezza che nella specie non era possibile usare; che anche le scale non erano utilmente ancorabili al piano stradale; che la pericolosità del cantiere avrebbe dovuto imporre la realizzazione di opere provvisorie quali impalcature, ponteggi etc.; la organizzazione della responsabilità di sicurezza su tre livelli non poteva arrivare al che era un operaio di quarto livello con compiti meramente esecutivi, come risulta dalla declaratoria contrattuale.

Il motivo non è fondato.

Posto che la ricostruzione dei fatti operata dalla sentenza impugnata, ivi compresa la disponibilità di mezzi di protezione, è condivisa dalle parti, il punto di diritto della presente causa è a chi, nella scala gerarchica delle responsabilità, compete la scelta delle modalità esecutive e dei mezzi di protezione per la singola operazione lavorativa.

Già l'art. 6 del DPR 27 aprile 1955 n. 547 prevedeva come doveri dei lavoratori in materia di sicurezza quello di osservare le norme prescritte dal decreto, nonché le misure disposte dal datore di lavoro ai fini della sicurezza individuale e collettiva; di usare con cura i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione predisposti o forniti dal datore di lavoro.

E tale precetto è ribadito e rafforzato dalle leggi successive; in particolare l'art. 5 D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 precisa che ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Vi è pertanto un livello di responsabilità di base che parte dai singoli lavoratori.

Vi è poi la distribuzione delle responsabilità di sicurezza attraverso la scala gerarchica. Sul punto è corretta, perché fondata sul sistema normativo, l'affermazione della sentenza impugnata secondo cui un datore di lavoro con un'attività aziendale complessa ed estesa necessariamente opera per deleghe e può frazionare e ripartire queste deleghe nell'organizzazione generale secondo vari gradi di responsabilità.

Costituisce *jus receptum* che la responsabilità ex art. 2087 c.c. è di carattere contrattuale, e quindi soggettivo (*ex plurimis* Cass. 14 aprile 2008 n. 9817).

Sia il sistema del d.p.r. 27 aprile 1955 n. 547, sia quello del d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, prevedono una distribuzione di responsabilità tra datore di lavoro, dirigenti e preposti.

Preposto può essere anche un caposquadra, quando sia appositamente addestrato per responsabilità di sicurezza, abbia pertanto la necessaria qualificazione tecnica per lo svolgimento di tale incarico, e sia stato espressamente investito di siffatto ruolo (Cass. 27 febbraio 1988 n. 2094, Cass. 23 febbraio 1995 n. 2035, Cass. 29 marzo 1995 n. 3738).

Non è contestato che il B. fosse stato addestrato allo scopo e che nella organizzazione produttiva la società gli avesse attribuito compiti di caposquadra, e cioè di direzione operativa di un gruppo di lavoratori, con poteri di attribuzione di compiti operativi nell'ambito di criteri prefissati, con conseguente responsabilità per gli aspetti necessariamente correlati alla sicurezza delle decisioni operative che assumeva nell'ambito di tutta la squadra, capo compreso.

Avendo egli accettato tale ruolo, per il quale era stato addestrato, la qualifica posseduta di IV livello, che egli assume inadeguata, non può costituire esimente per sottrarsi agli obblighi di sicurezza inerenti al ruolo rivestito.



Così affermata la correttezza della sentenza impugnata nella parte in cui ha dichiarato che competeva alla responsabilità del B. di scegliere le modalità esecutive ed i mezzi di protezione per la operazione di sblocco della occlusione, diventano irrilevanti le sue censure circa la presunta inadeguatezza delle scale e degli altri mezzi di protezione a disposizione (imbracatura, corde ecc.), implicitamente ritenuti dalla sentenza impugnata adeguati (la stabilità di una scala inserita in uno scannafosso della larghezza di un metro è assicurata per contrasto).

Il ricorso va rigettato; il ricorrente va condannato alle spese processuali del presente giudizio, liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alle spese del presente giudizio [...].

Il commento alla sentenza

di Anna Guardavilla

La ricostruzione del caso

La vittima dell'infortunio è M.B., dipendente della S.p.a. A.I. con mansioni di *caposquadra*.

La dinamica dell'infortunio è la seguente: il caposquadra M.B. si è recato con la sua squadra in un condominio per porre in opera, su appalto di una società di telefonia, dei cavi coassiali da far passare in canaline già collocate in precedenza, da un'altra squadra, sulle pareti interne di una intercapedine (più propriamente un cavedio), che correva a lato dell'edificio e si sviluppava dal piano strada verso il basso per una profondità di circa 8 metri e di larghezza per circa un metro. Sulle pareti di questa intercapedine correvano vari tubi e sporgevano travi in cemento.

L'operaio G.S., che si stava occupando di far passare i cavi nelle canaline, accortosi che i cavi non scorrevano più, decideva di scendere per verificare dove fosse l'ostacolo, appoggiandosi con i piedi sulle travi e sui tubi posti sulle pareti interne dell'intercapedine, e riscontrava così la presenza di una grata che sezionava in senso verticale l'intercapedine, in prossimità della quale la canalina era aperta con conseguente fuoriuscita del cavo e necessità di intervenire manualmente.

A quel punto l'operaio manovrava per andare ad avvisare il caposquadra B. della necessità di usare le scale, di cui la squadra era fornita; ma nel frattempo il B., avvisato da un altro operaio della interruzione della posa, si era a sua volta avventurato all'interno dell'intercapedine usando come camminamento travi e tubi e, giunto in prossimità dello sbarramento, aveva posto i piedi su un asse che congiungeva due travi in cemento, il quale, essendo marcio, aveva ceduto facendolo precipitare per circa 7 metri.

Il caposquadra B chiede così al suo datore di lavoro il danno differenziale, cioè la differenza tra l'ammontare del danno calcolato sulla base di criteri civilistici e quello riconosciuto dall'INAIL.

La sua domanda viene rigettata sia in primo grado che dalla Corte d'Appello. Il lavoratore propone così - *ma senza successo* - ricorso in Cassazione.

Gli elementi valutati dalla Corte d'Appello

La Cassazione conferma sostanzialmente le conclusioni della Corte d'Appello, la quale aveva dato rilevanza, ai fini dell'esclusione da ogni responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.* e quindi dell'irrisconoscibilità del danno differenziale a B., alle seguenti circostanze:

1) Il B. non solo era caposquadra (ruolo che sarebbe comunque stato sufficiente a giustificare la sua responsabilità per la condotta tenuta), ma era altresì rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel ragionamento della Corte, l'esercizio di tale ruolo di rappresentanza dei lavoratori nell'ambito della sicurezza sul lavoro dovrebbe implicare una particolare sensibilità e attenzione verso tali temi, nonché una preparazione qualificata da valutare in aggiunta - nella fattispecie - a quella connessa allo svolgimento della mansione principale di caposquadra.

Ne discende che una violazione commessa da un soggetto così preparato va ritenuta particolarmente *qualificata* e, quindi, riprovevole.

2) Il B. era stato addestrato e formato dall'azienda, con corsi annuali, oltre che con la consegna di vario materiale illustrativo ed informativo.

Ricollegandosi al punto 1), questa circostanza è rilevante in virtù di un principio generale per cui ciascuno risponde in base ai poteri concretamente conferitigli (anche con riferimento quindi alla formazione e all'addestramento, che trasferiscono un potere nel senso di un "poter fare" e "poter fare bene") e alle condizioni nelle quali è messo in grado di operare e così di adempiere ai suoi obblighi.

Con particolare riferimento alla figura del preposto, la Cassazione in una sentenza del 2006 ci ricorda che *"perché [quegli] possa essere chiamato a rispondere in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell'effettività egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati, per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative."*¹

E' chiaro infatti che il livello di diligenza che viene richiesto dall'ordinamento ad un soggetto è collegato al suo ruolo, alla sua preparazione, alle istruzioni e ai mezzi (in senso lato) che ha ricevuto, da verificare in concreto, per cui quanto più un soggetto è qualificato in termini professionali tanto più sarà elevato il livello di diligenza che verrà preteso da lui e di conseguenza il grado di responsabilità che gli potrà essere ricondotto in caso di negligenza o di violazione di norme o procedure.

L'articolo 20 del D.Lgs. 81/08, che ha recepito lasciandolo pressoché invariato l'articolo 5 dell'ormai abrogato D.Lgs. 626/94, collega al primo comma l'obbligo di cura e di osservanza posto in capo al lavoratore alla *formazione, ai mezzi e alle istruzioni ricevute*, creando una corrispondenza tra obbligo e poteri e fornendo così un'indicazione che assurge a principio generale: *"ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro."*

3) *L'uso delle scale e delle cinture di sicurezza per lavori quali quelli che dovevano essere svolti da B. e dalla sua squadra era assolutamente obbligatorio per disposizione aziendale e tali misure di sicurezza (scale e cinture di sicurezza) erano a disposizione degli operai, nel furgone in dotazione alla squadra.*



Seguendo un ordine logico che tiene conto del criterio delle *rispettive attribuzioni e competenze* che fanno capo al datore di lavoro (impostazione del sistema e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione), al dirigente (organizzazione) e al preposto (coordinamento, controllo e vigilanza sulle modalità esecutive della prestazione lavorativa), la Corte qui ha verificato anzitutto che non sia stato violato da parte del datore di lavoro l'obbligo di predisporre le misure e dotarne i lavoratori, rimasto inadempito il quale le violazioni da parte degli altri soggetti (ad es. del preposto) *potrebbero* (a seconda del caso specifico) essere giustificabili.



In Cass. Penale, Sez. IV, 21 aprile 2006, n. 14192 – su citata - troviamo un ragionamento analogo da parte della Suprema Corte applicato ad un caso di infortunio avvenuto in un cantiere: *"Al lavoratore era stato ordinato dal caposquadra di trarre dei cunei da un'asse di legno, operazione che necessita dello spingi pezzo onde impedire lesioni alle mani.*

Si tratta di una dotazione obbligatoria che va fornita dal datore di lavoro, ma l'imputato non ha sollevato obiezioni circa la possibilità di disporre di tale strumento.

Trattandosi di un'operazione espressamente ordinata dal preposto il controllo della stessa era di sua competenza e se vi fosse stata una qualche difficoltà nel reperimento dello spingi pezzo avrebbe dovuto preoccuparsene o sospendere l'operazione stessa, essendo suo compito quello di fornire ai lavoratori i mezzi di protezione o di farne richiesta al datore di lavoro ed al responsabile del piano di sicurezza, quantomeno nell'ambito delle attività lavorative di sua competenza.[...] Non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri, intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare".

Ma, tornando al caso in commento, le scale e le cinture di sicurezza c'erano e il loro utilizzo da parte dei lavoratori era reso obbligatorio da specifiche disposizioni aziendali.

4) *L'attività degli operai sul territorio era così organizzata: vi era un responsabile per tutta la città a cui era sottoposto un rappresentante dei nodi ottici/assistente ai lavori preposto ad una zona normalmente coincidente con un quartiere, con compiti di coordinamento dei capisquadra, che a loro volta gli erano sottoposti con compiti di organizzazione e coordinamento dei lavori della squadra.*

¹ Cass. Pen., Sez. IV, sent. 21 aprile 2006 n. 14192.

Il principio giuridico sancito dalla Corte di Cassazione

Di fronte al motivo di ricorso presentato dal caposquadra M.B., basato sostanzialmente sull'idea che la responsabilità dell'accaduto vada ricondotta ai vertici aziendali e non ad un soggetto in posizione subordinata nella scala gerarchica (*"operaio di quarto livello con compiti meramente esecutivi, come risulta dalla declaratoria contrattuale"*), la Cassazione precisa che *"punto di diritto della presente causa è a chi, nella scala gerarchica delle responsabilità, compete la scelta delle modalità esecutive e dei mezzi di protezione per la singola operazione lavorativa"*.

Dopo aver fatto una ricognizione dello scenario normativo di riferimento, la Corte ricorda che vi è un livello di responsabilità di base che parte dai singoli lavoratori (art. 20 D.Lgs. 81/2008 e, prima, artt. 6 D.P.R. 547/55 e 5 D.Lgs. 626/94, ora abrogati).

Vi è poi, puntualizza la Corte, la distribuzione delle responsabilità di sicurezza attraverso la scala gerarchica che, nelle attività aziendali complesse ed estese, è gestita dal datore di lavoro attraverso lo strumento delle deleghe che possono essere frazionate e ripartite nell'organizzazione generale secondo vari gradi di responsabilità.

Fatta tale premessa, la Cassazione conclude che in tale contesto *"preposto può essere anche un caposquadra, quando sia appositamente addestrato per responsabilità di sicurezza, abbia pertanto la necessaria qualificazione tecnica per lo svolgimento di tale incarico, e sia stato espressamente investito di siffatto ruolo (Cass. 27 febbraio 1988 n. 2094, Cass. 23 febbraio 1995 n. 2035, Cass. 29 marzo 1995 n. 3738)"*.

Le sentenze in ultimo citate sono richiamate anche da Cass. Pen. 21 dicembre 1995 n. 3483, che aveva a suo tempo sottolineato che *"secondo la giurisprudenza anche delle sezioni civili di questa suprema corte (cfr. tra le altre, sez: lavoro, 29 marzo 1995, n. 3738), le finalità di tutela della sicurezza del lavoro, in considerazione delle quali si richiede che determinati lavori siano eseguiti sotto la direzione o la sovrintendenza di dirigenti o preposti, sono soddisfatte solo quando*

un soggetto, dotato dei necessari requisiti per lo svolgimento dell'incarico, sia espressamente investito di un siffatto ruolo e della conseguente responsabilità, non essendo sufficiente l'aver affidato alla prudente discrezione di operai, sia pure esperti, l'applicazione di cautele e provvidenze prescritte a tutela degli stessi operai ed essendo, a maggior ragione, escluso che detto incarico possa essere attribuito al medesimo lavoratore direttamente impegnato nelle operazioni della cui sicurezza si tratta.

Tutto ciò significa che l'A. e il C. [soci dipendenti di una cooperativa, n.d.r.], non solo non sono stati "preposti", ma, in quanto impegnati direttamente nelle operazioni della cui sicurezza si trattava, non avrebbero neppure potuto esserlo.

Il preposto è colui che, nel suo settore, prende decisioni e sovrintende al lavoro eseguito da altri, pure se non può escludersi che anch'egli, ove occorra, contribuisca alla esecuzione del lavoro.

Ora, sicuramente non è preposto l'operaio che fa parte di una squadra che può essere destinata all'uno o all'altro lavoro e i cui componenti debbono eseguirlo personalmente stando alle esclusive direttive di altri."

Tornando alla fattispecie in commento, *"non è contestato che il B. fosse stato addestrato allo scopo e che nella organizzazione produttiva la società gli avesse attribuito compiti di caposquadra, e cioè di direzione operativa di un gruppo di lavoratori, con poteri di attribuzione di compiti operativi nell'ambito di criteri prefissati, con conseguente responsabilità per gli aspetti necessariamente correlati alla sicurezza delle decisioni operative che assumeva nell'ambito di tutta la squadra, capo compreso.*

Avendo egli accettato tale ruolo, per il quale era stato addestrato, la qualifica posseduta di IV livello, che egli assume inadeguata, non può costituire esimente per sottrarsi agli obblighi di sicurezza inerenti al ruolo rivestito."

E dunque, conclusivamente, *"competeva alla responsabilità del B. di scegliere le modalità esecutive ed i mezzi di protezione per la operazione di sblocco della occlusione"*.

La sua domanda di risarcimento del danno viene pertanto rigettata.



Responsabilità del direttore di stabilimento

IL RUOLO DI DIRIGENTE NON COMPORTA POTERE DI SPESA

Corte di Cassazione - Sezione Quarta Penale - Sentenza 12 novembre 2008 n. 42136

(a cura di **Anna Guardavilla**)

Nella sentenza che qui si riporta la Cassazione si pronuncia in merito alla responsabilità di un direttore di stabilimento per l'infortunio occorso ad un lavoratore.

Nel far questo, la Suprema Corte ribadisce ancora una volta i criteri di riconduzione delle posizioni di garanzia di datore di lavoro, dirigente e preposto ai soggetti onerati della predisposizione, dell'organizzazione e del coordinamento e controllo all'interno delle organizzazioni.

Giudicando pertanto infondato il motivo di ricorso dell'imputato, secondo il quale nessuna responsabilità poteva essergli attribuita dal momento che "non aveva alcun potere di spesa, ma esclusivamente un potere organizzativo", la Corte puntualizza che "la veste di dirigente non comporta necessariamente poteri di spesa; e fonda autonomamente la veste di garante per la sicurezza nell'ambito della sfera di responsabilità gestionale attribuita allo stesso dirigente. Tale ruolo è indipendente dalla delega, istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (anche di spesa) che gli sono propri".

Motivi della decisione

1. Il Tribunale di Rovereto ha affermato la responsabilità di R. M. in ordine al reato di cui all'articolo 590 cod. pen. in danno del lavoratore P. L., commesso con violazione della normativa sulla sicurezza del lavoro. La sentenza è stata confermata dalla Corte d'appello di Trento.

L'infortunio si è verificato sulla linea di produzione automatica di scaldacqua. Il lavoratore, dopo aver notato che una macchina non eseguiva correttamente le lavorazioni previste, entrava all'interno della linea di produzione, che rimaneva in funzione in modalità automatica, ed afferrava con la mano sinistra un involucro metallico mantenendolo in posizione per consentire all'apparato di eseguire il ciclo di lavorazione. Dopo che tale procedura era stata eseguita diverse volte, un involucro in lavorazione veniva spinto contro la macchina schiacciando un dito della mano del lavoratore con conseguenti lesioni personali.

All'imputato, direttore dello stabilimento in cui avvenivano le lavorazioni in questione, è stato mosso l'addebito di aver consentito che i lavoratori accedessero usualmente all'interno della catena di lavorazione per consentirne il funzionamento; e di non aver adottato misure tecniche volte ad evitare che gli organi delle macchine in lavorazione fossero protetti, segregati oppure provvisti di dispositivi di sicurezza.

Il primo giudice ha ritenuto che l'attività pericolosa posta in essere dal lavoratore infortunato non era certo sconosciuta ai responsabili dell'azienda e tanto meno costituiva una personale e stravagante scelta della lavoratore. Essa, al contrario, rappresentava la prassi per consentire la lavorazione di pezzi difettosi.

Il giudice d'appello ha parzialmente rivisitato tale ricostruzione degli accadimenti. Si è infatti affermato che allorché l'infortunato si accorse del malfunzionamento dell'impianto avvertì il capoturno che consultò l'imputato nella veste di direttore dello stabilimento ed ordinò di proseguire la produzione intervenendo manualmente sugli scaldacqua. In quel momento si consumò, per l'imputato, la violazione del dovere di sicurezza.

2. Ricorre per cassazione l'imputato, tramite il difensore, deducendo diversi motivi.

2.1 Con il primo si prospetta che l'imputato è destinatario dell'accusa in relazione alla sua qualifica di direttore di stabilimento e procuratore speciale della società.

In primo grado il giudice ha ritenuto che l'imputato non ricopriva il ruolo di responsabile della sicurezza in assenza di idonee deleghe e che egli quindi dovesse rispondere del fatto nella veste di preposto. Tale impostazione trascura completamente il fatto che all'interno dell'organizzazione vi erano altri due livelli di preposti, il capo turno ed il capo reparto.

La Corte d'appello, investita della questione ha attribuito al ricorrente il ruolo di dirigente, senza che tale profilo fosse mai stato oggetto di vaglio dibattimentale. In realtà l'imputato non aveva alcun potere di spesa, ma esclusivamente un potere organizzativo. Inoltre il sinistro si è verificato esclusivamente per omissione dell'obbligo di vigilanza sulla esecuzione della lavorazione da parte del dipendente, che gravava sul capo turno e sul capo reparto.

In sostanza all'imputato sono state contestate violazioni di obblighi che non rientravano nelle sue attribuzioni ma in quelle dei preposti.

Ancora, il lavoratore ben avrebbe potuto compiere gli interventi in questione con la catena di lavorazione in modalità manuale e non automatica. La scelta di procedere agli interventi con la catena di lavorazione in modalità automatica non può essere in alcun modo addebitata al direttore dello stabilimento: non vi è prova che l'imputato abbia mai fornito una indicazione in tal senso.



2.2 Con il secondo motivo di ricorso si prospetta mancanza di correlazione fra l'imputazione e la sentenza. L'imputato è stato rinviato a giudizio quale delegato del datore di lavoro. Si è data dimostrazione che tale veste non esisteva ed il primo giudice ha allora ritenuto che la responsabilità potesse essere fondata sulla base della qualità di preposto, mentre il giudice d'appello ha ritenuto che si fosse in presenza di un dirigente.

Tuttavia, in violazione dell'articolo 521 cod. proc. pen. si è omesso di procedere alla modifica dell'imputazione.

3. Il terzo motivo deduce che nel giudizio di appello si è dimostrato il risarcimento del danno e si è quindi chiesta l'esclusione della parte civile. La Corte d'appello non ha assunto alcuna determinazione al riguardo ed ha anzi liquidato a carico dell'imputato le spese di parte civile. Si versa quindi in una situazione di totale carenza di motivazione.

Il difensore ha successivamente depositato motivi aggiunti.

4. Con il primo motivo si lamenta che la Corte d'appello ha fondato la responsabilità dell'imputato sul fatto che questi avesse autorizzato l'introduzione del lavoratore nella linea di produzione per eseguire l'operazione da cui è derivato l'infortunio. La stessa Corte, tuttavia, ha completamente mancato di indicare quali siano gli elementi di prova dai quali possa dedursi tale decisiva emergenza. Si è dunque in presenza di una totale carenza di motivazione. In realtà, la circostanza di cui si discute è tutt'altro che certa, come emerge da alcune dichiarazioni dibattimentali che vengono analiticamente indicate.

5. Con il secondo motivo aggiunto si prospetta travisamento della prova.

Infatti, nell'affermare l'esistenza di un ordine di procedere alle lavorazioni nel modo contestato, la Corte d'appello ha travisato le dichiarazioni di un teste e dello stesso infortunato, che si è limitato a riferire di fatti appresi per sentito dire.

6. Con il terzo motivo aggiunto si deduce che la Corte d'appello ha mancato di specificare quale genere di colpa venga mossa all'imputato. Infatti l'ingresso all'interno della linea di lavorazione da parte del lavoratore non può per ciò solo considerarsi causa di addebito colposo: la stessa persona offesa ha riferito che l'ordine impartito era quello di fare il possibile. Si tratta di un comando piuttosto generico che viene arbitrariamente riempito dalla sentenza specificando che l'ordine di proseguire la produzione avrebbe dovuto essere attuato intervenendo manualmente sugli scaldacqua.

7. Con il quarto motivo si prospetta violazione di legge. L'imputato, nella qualità di dirigente, non rivestiva una posizione di garanzia che imponesse l'obbligo di vigilanza che era invece attribuito al preposto.

8. Con il quinto motivo si prospetta omessa motivazione circa la rilevanza del comportamento colposo della persona offesa. La questione era stata devoluta in appello ma non è stata esaminata dalla Corte. Tale valutazione sarebbe stata di notevole rilievo sia ai fini della responsabilità che ordine alla quantificazione della pena e del risarcimento del danno.

9. Con l'ultimo motivo si prospetta illogicità del richiamo del giudice d'appello alla motivazione della sentenza del Tribunale, poiché la sentenza d'appello perviene alla affermazione di responsabilità sulla base di distinti addebiti colposi.

3. Il ricorso è fondato nei sensi che saranno specificati in appresso.

3.1 I primi due motivi di ricorso sono infondati. La contestazione mossa all'imputato si fonda testualmente sulla sua veste di direttore di stabilimento e quindi di dirigente. Mai gli è stata attribuita la veste di preposto che, con tutta evidenza, non gli si confaceva. L'uso del termine preposto che compare in un brano della sentenza di merito è del tutto atecnico e non implica un mutamento della qualificazione soggettiva. D'altra parte, la veste di dirigente non comporta necessariamente poteri di spesa; e fonda autonomamente la veste di garante per la sicurezza nell'ambito della sfera di responsabilità gestionale attribuita allo stesso dirigente. Tale ruolo è indipendente dalla delega, istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (anche di spesa) che gli sono propri.

3.2 È invece fondato il terzo motivo atteso il silenzio della pronuncia impugnata sul tema inerente alla parte civile.

3.3 È infine fondato, decisivo ed assorbente il primo motivo aggiunto. Come si è accennato, il primo giudice ha ritenuto di fondare la responsabilità sulla scelta aziendale che ha ritenuto implicata nel consentire con regolarità procedure di lavorazione non corrette. Il giudice d'appello ha invece ritenuto, *motu proprio*, di ricostruire diversamente gli accadimenti.

Ha infatti implicitamente ritenuto che si fosse in presenza di un episodio isolato e che in particolare, quando il lavoratore si avvide del cattivo funzionamento dell'impianto, avvertì il capoturno che consultò l'imputato nella veste di direttore dello stabilimento il quale ordinò di proseguire la produzione intervenendo manualmente sugli scaldacqua. Sulla base di tale comunicazione telefonica ha ritenuto di configurare la responsabilità del ricorrente.

Tale rivisitazione della materia probatoria è radicalmente carente di motivazione.

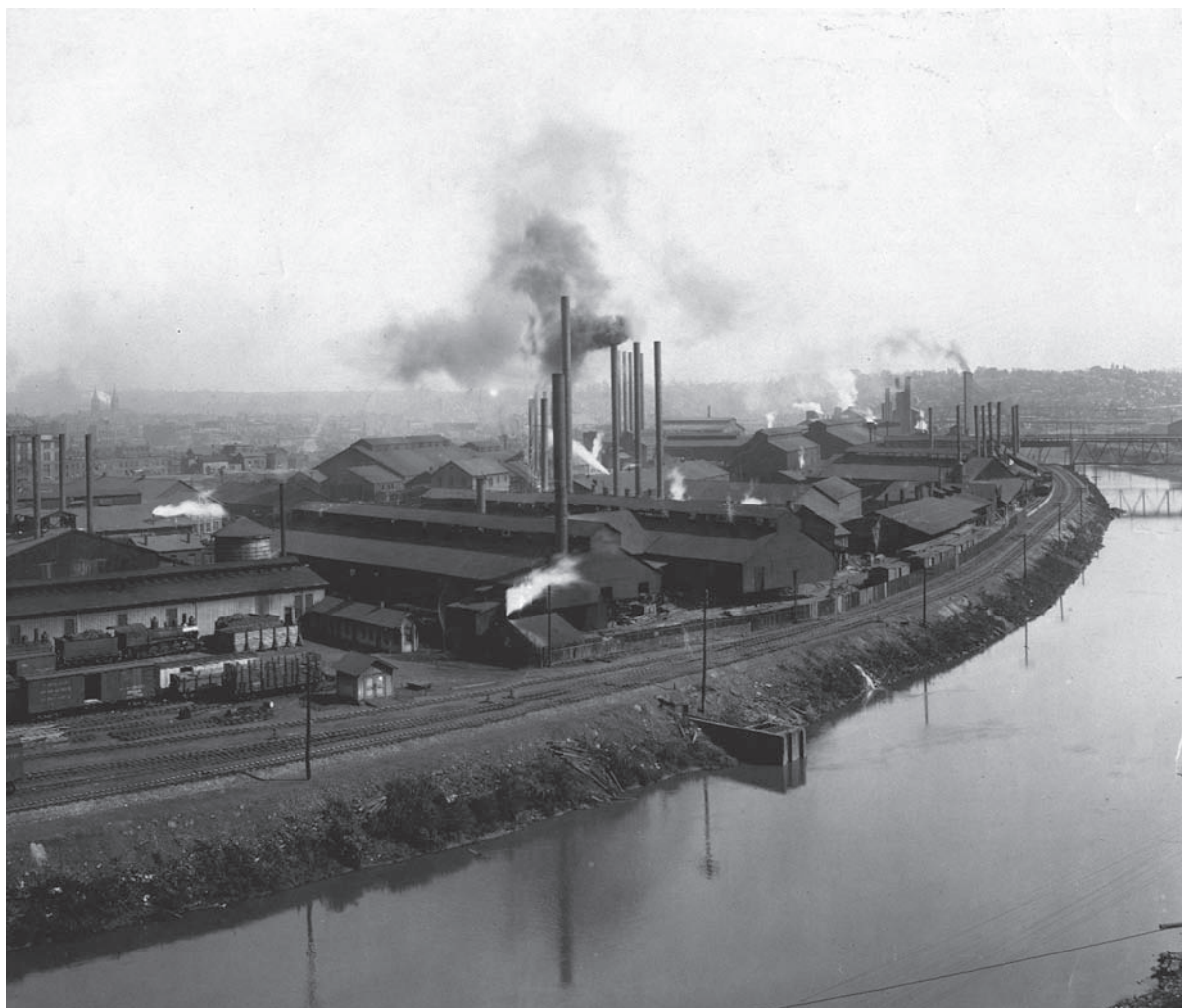
La Corte non specifica minimamente da quali concrete, oggettive emergenze fattuali si traggano le enunciazioni che riguardano il menzionato colloquio, né spiega sulla base di quali elementi possa inferirsi che, nel corso del colloquio stesso, il dirigente abbia disposto la prosecuzione delle lavorazioni in modo irregolare. Neppure l'esame della sentenza del primo giudice consente di acquisire informazioni fattuali sul punto, che è stato evidentemente ritenuto non rilevante nell'ambito della diversa analisi della vicenda.

Si versa, dunque, in una situazione di completa mancanza di motivazione su un punto che risulta decisivo sulle sorti del processo, atteso che sul colloquio e sul suo contenuto si basa, come si è visto, l'affermazione di responsabilità.

La sentenza deve essere quindi annullata con rinvio.

P.Q.M.

Annulla la sentenza impugnata con rinvio alla Sezione distaccata della Corte d'appello di Trento in Bolzano.



Art. 2087 c.c. e invio di lavoratori in esterno

OUTSOURCING E PRINCIPIO DELLA SICUREZZA IN SÈ DELL' AMBIENTE DI LAVORO

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro - Sentenza 7 gennaio 2009, n. 45 (Presidente Mercurio - Relatore De Matteis)

(a cura di **Anna Guardavilla**)

In questa recente sentenza, di cui si consiglia la lettura integrale in virtù del suo notevole interesse, la Cassazione si pronuncia su “quali siano gli obblighi di sicurezza gravanti ex art. 2087 cod. civ. sul datore di lavoro che invii un proprio dipendente a lavorare in un ambiente lavorativo esulante dal proprio dominio diretto, nel quale sono presenti i rischi propri di quel contesto lavorativo, derivanti dall'azione di lavoratori dipendenti da altre imprese, o di lavoratori autonomi, interagenti con l'opera del lavoratore dipendente”.

Nell'affrontare questo tema, la Suprema Corte (e in questo risiede anche il grandissimo interesse della pronuncia):

- opera una ricognizione dei principi di diritto che regolano la responsabilità (di natura contrattuale) conseguente alla violazione dell'art 2087 c.c.;
- ribadisce il principio della “sicurezza in sé dell'ambiente di lavoro” anche alla luce delle precedenti applicazioni di tale principio da parte del giudice di legittimità, cui viene fatto riferimento nella pronuncia;
- richiama numerosi precedenti giurisprudenziali in materia di affidamento di lavori in esterno;
- si sofferma sul concetto di esternalizzazione (“outsourcing”), un fenomeno economico al quale occorre applicare un criterio obiettivo e non soggettivo, nel senso che “rileva cioè il dato obiettivo della compresenza di più attori produttivi, che concorrono a configurare l'ambiente lavorativo nel quale il lavoratore dipendente viene inviato ad operare, e non il dato soggettivo dei rapporti giuridici tra i vari datori di lavoro”.

Infine la Cassazione stabilisce, quale principio di diritto, che “ove lavoratori dipendenti da più imprese siano presenti sul medesimo teatro lavorativo, i cui rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti (lavoratori dipendenti o autonomi), tali rischi concorrono a configurare l'ambiente di lavoro ai sensi degli artt. 4 e 5 D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547 (ora D.Lgs. 81/08, n.d.r.), sicché ciascun datore di lavoro è obbligato, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo, e dare le conseguenti informazioni e istruzioni ai propri dipendenti”.

Svolgimento del processo

La questione di diritto posta dalla presente causa è quali siano gli obblighi di sicurezza gravanti ex art. 2087 cod. civ. sul datore di lavoro che invii un proprio dipendente a lavorare in un ambiente lavorativo esulante dal proprio dominio diretto, nel quale sono presenti i rischi propri di quel contesto lavorativo, derivanti dall'azione di lavoratori dipendenti da altre imprese, o di lavoratori autonomi, interagenti con l'opera del lavoratore dipendente.

La fattispecie di causa è la seguente:

Il signor S. P., già autista dipendente della ditta autotrasporti B. G., ha subito infortunio sul lavoro il omissis (per il quale l'Inail gli ha liquidato una rendita pari ad un grado di inabilità del 93%) avvenuto con le seguenti modalità: l'autocisterna condotta dal S. stava effettuando operazione di riempimento di olio combustibile, per svuotamento di un oleodotto della società omissis; le operazioni di trasferimento dell'olio erano effettuate da personale dipendente della omissis s.p.a., secondo modalità tecniche disposte dalla omissis; il S. era salito sulla cisterna dell'autobotte per controllare il livello di riempimento dell'olio, quando la manichetta che collegava l'oleodotto all'autobotte si è staccata violentemente colpendolo in pieno viso, provocandogli danno oculare permanente. La sua domanda di condannare l'ex datore di lavoro a pagargli la somma di Lit. 993.841.500 a titolo di danno differenziale (biologico e morale), respinta dal Tribunale di omissis, è stata accolta dalla Corte d'appello di Torino con sentenza 17 marzo/4 aprile 2008 n. 519.

Il giudice di appello ha ritenuto accertate le seguenti circostanze di fatto:

- le modalità tecniche di svuotamento dell'oleodotto (che collega la raffineria omissis di omissis con la centrale elettrica Enel di omissis) mediante iniezioni di azoto erano state stabilite dalla omissis;
- la ditta omissis aveva il compito di assistere l'operazione avendo un contratto di manutenzione con la omissis;
- il tubo era stato sistemato, come sempre, dai dipendenti della omissis, ed era della ditta appaltatrice;
- il S. si trovava sulla cisterna dell'autobotte, munito di elmetto regolamentare di sicurezza, secondo le disposizioni del proprio datore di lavoro, per controllare il livello di riempimento dell'olio in corso di caricamento;

- il distacco violento della manichetta si è verificato per la pericolosa tecnica di iniezioni di azoto adottata dalla omissis.

Sulla base di tali circostanze di fatto, il giudice di appello ha individuato la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. nel non avere accertato preventivamente se le modalità di svuotamento dell'oleodotto decise ed attuate da terzi (la omissis e la omissis) potessero essere pericolose per il S., in relazione ai compiti assegnati al lavoratore ed alla posizione in cui si trovava al momento dell'infortunio. Il giudice d'appello ha riconosciuto che la ditta omissis non avrebbe potuto interferire nella scelta delle modalità di esecuzione del lavoro, ma ha affermato che essa avrebbe potuto e dovuto vietare al dipendente di effettuare il lavoro in quella posizione, se avesse preventivamente accertato che le modalità di svuotamento dell'oleodotto stabilite dai terzi erano oggettivamente pericolose. La situazione di pericolo del S. derivava non solo dalla possibilità di caduta dall'alto, ma anche dalla vicinanza del tubo a pressione con il quale veniva caricato nella cisterna l'olio combustibile. E che tali modalità fossero pericolose è dimostrato dallo stesso infortunio: la tecnica utilizzata (iniezioni di azoto) ha determinato delle fuoruscite di gas che hanno strappato la manichetta che collegava l'oleodotto alla cisterna.

Ha quindi determinato il danno in Lit. 979.198.500, pari ad Euro 505.713,82, con l'ausilio di una c.t.u. medico legale.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per Cassazione la eredità con beneficio d'inventario B. G. in persona del curatore, con due motivi.

Il S. si è costituito con controricorso resistendo.

Entrambi hanno depositato memoria ex articolo 378 c.p.c..

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente condivide la ricostruzione dei fatti operata dalla sentenza impugnata, ma ritiene erronea la interpretazione dell'art. 2087 cod. civ. e la sua applicazione ad essi.

Argomenta: il datore di lavoro ha adempiuto correttamente al proprio obbligo di prevenzione dei rischi e di controllo sulla osservanza delle misure predisposte in tre modi:

- ha fornito al S. l'elmetto di protezione, che l'autista infatti indossava al momento dell'infortunio;
- la sicurezza della salita sul tetto della cisterna è implicita nella omologazione del mezzo, provvisto di apposita scala;
- la tecnica di svuotamento adottata dalla omissis mediante iniezioni di azoto è di per sé sicura, in linea generale, ed è diventata pericolosa solo in rapporto alle particolari condizioni dell'oleodotto, intasato.

Questa ultima circostanza costituisce un fatto eccezionale, come tale imprevedibile dal B., assimilabile al caso fortuito, che esclude la responsabilità ex art. 2087 c.c.

Con il secondo motivo deduce omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine a punto decisivo della controversia. Parte dalle dichiarazioni testimoniali del geometra Bo., della impresa omissis, riportate nella sentenza impugnata, secondo cui la tecnica di svuotamento adottata non era corretta in considerazione della specifica situazione in cui versava l'oleodotto (intasamento) poiché suscettibile di creare pericolose fuoruscite di gas, come poi è accaduto. Ne deduce che la pericolosità non derivava né dalla tecnica adottata di iniezione di azoto, bensì dalla scorretta utilizzazione di tale tecnica in una situazione particolare (svuotamento di oleodotto intasato). La Corte d'appello sarebbe in errore laddove ritiene che da tale pericolosità derivasse uno specifico obbligo di condotta dell'impresa omissis, mera trasportatrice del combustibile. Il ragionamento della sentenza impugnata sarebbe illogico perché dalla pericolosità di una tecnica esterna ed ignota all'impresa deduce un obbligo di accertamento preventivo delle modalità di espletamento dell'operazione ed un correlato obbligo di cautela.

I due motivi, da esaminare congiuntamente per la loro connessione, non sono fondati.

Per la decisione della causa sono rilevanti i seguenti principi di diritto, già enunciati da questa Corte:

1. La responsabilità conseguente alla violazione dell'art. 2087 cod. civ. ha natura contrattuale, perché il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art. 1374 c.c.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.), che entra così a far parte del sinallagma¹ contrattuale (ex plurimis Cass. 25 maggio 2006 n. 12445; Cass. 13 agosto 2008 n. 21590, Cass. 14 aprile 2008 n. 9817, Cass. 23 aprile 2008 n. 10529);
2. tale responsabilità può discendere da fatti commissivi o da comportamenti omissivi (ex plurimis Cass. 18 maggio 2006 n. 11664);
3. i comportamenti omissivi possono consistere nella mancata osservanza di norme specifiche di legge, oppure dettate dalla prudenza e dalla esperienza, in relazione alla particolarità del lavoro ed allo sviluppo tecnologico sia nella organizzazione del lavoro, sia nelle tecniche di prevenzione, secondo il dettato dell'articolo 2087 c.c., che costituisce norma di chiusura del sistema antinfortunistico, estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate dalle norme antinfortunistiche specifiche (ex plurimis Cass. 4 marzo 2005 n. 4723; Cass. 8 febbraio 2005 n. 2444; Cass. 22 marzo 2002 n. 4129; Cass. 20 aprile 1998 n. 4012);

¹ Rapporto a prestazioni corrispettive, n.d.r.

4. tra le norme specifiche, fondamentali sono gli articoli 4 e 5 d.p.r. 27 aprile 1955 n. 547; la prima norma impone ai datori di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti di rendere edotti i lavoratori dipendenti dei rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro; la seconda pone lo stesso obbligo a carico degli stessi soggetti nei confronti dei lavoratori autonomi che siano chiamati a prestare la loro opera, con esclusione dei rischi propri dell'attività professionale o del mestiere che il lavoratore autonomo è incaricato di prestare. Nel loro insieme, le due norme travalicano i limiti del binomio datore di lavoro-lavoratore dipendente e focalizzano l'attenzione sul responsabile, a vario titolo, del contesto lavorativo. Come già osservato da Cass. 22 marzo 2002 n. 4129, sussiste un rischio ambientale, che deve essere coperto da chi organizza il lavoro;
5. i comportamenti omissivi possono consistere o nel mancato apprestamento di misure organizzative e fisiche di sicurezza, o in mancata informazione circa i rischi della lavorazione;
6. in entrambi i casi, il danno può derivare non solo da comportamenti del datore di lavoro o di suoi dipendenti (art. 2049 cod. civ.), e comunque da fattori rientranti nel suo dominio diretto, ma anche da comportamenti di terzi;
7. i comportamenti di terzi possono comprendere sia atti criminosi (come nelle rapine, per le quali questa Corte ha ripetutamente affermato la responsabilità del datore) sia per stressanti turni di lavoro: Cass. 23 maggio 2003 n. 8230, sia per mancato apprestamento di misure di protezione (Cass. 20 aprile 1998 n. 4012; Cass. 15 giugno 1999 n. 5969; vedi anche Cass. 22 marzo 2002 n. 4129, in fattispecie di rapimento di lavoratore italiano all'estero), sia atti lavorativi connessi con l'attività del lavoratore infortunato, in contesti lavorativi complessi, di cui la esternalizzazione costituisce un aspetto;
8. in ogni caso l'obbligo di sicurezza si estende a tutto l'ambiente lavorativo nel quale è chiamato ad operare il dipendente (ex plurimis Cass. 7 marzo 2006 n. 4840);



9. le conseguenze in tema di riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro che derivano dai su riportati principi, ed in particolare dalla natura contrattuale della responsabilità, è che esso si pone negli stessi termini che nell'art. 1218 cod. civ., sull'inadempimento delle obbligazioni (Cass. 21590/2008 cit., Cass. 8 maggio 2007 n. 10441, Cass. 24 febbraio 2006 n. 4184). La regola sovrana in tale materia, desumibile dall'art. 1218 cod. civ., è che il creditore che agisca per il risarcimento del danno deve provare tre elementi: la fonte (negoziale o legale) del suo diritto, il danno, e la sua riconducibilità al titolo dell'obbligazione; a tale scopo egli può limitarsi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre è il debitore convenuto ad essere gravato dell'onere di provare il proprio adempimento, o che l'inadempimento è dovuto a causa a lui non imputabile (Cass. Sez. un. 30 ottobre 2001 n. 13533, cui si è conformata tutta la giurisprudenza delle sezioni civili di questa Corte successiva: ex plurimis Cass. 25 ottobre 2007 n. 22361, Cass. 19 aprile 2007 n. 9351, Cass. 26 gennaio 2007 n. 1743).



In termini egualmente incisivi la giurisprudenza penale di questa Corte:

- il subappaltante che deve eseguire, all'interno del cantiere predisposto dall'appaltatore, un'opera parziale e specialistica, ha l'onere di riscontrare ed accertare la sicurezza dei luoghi di lavoro (Cass. Pen. 20 aprile 2006, Clemente);
- l'esistenza di un contratto d'opera non vale a traslare il rischio connesso all'esecuzione dei lavori e l'obbligo di tutela della sicurezza (Cass. 19 agosto 1999, Gioia);
- il committente è tenuto a cooperare con l'appaltatore nell'apprestamento delle misure di prevenzione se si tratta di misure dirette a tutelare l'incolumità dei dipendenti del committente e di quelli dell'appaltatore (Cass. 1° marzo 2006, Casaburo).

Per la corretta applicazione dei principi che precedono alla presente causa soccorrono vari precedenti di questa Corte, le cui fattispecie presentano notevoli profili di affinità a quella odierna:

- Cass. 4 marzo 2005 n. 4723, in una fattispecie di conducente di autocisterna infortunatosi mentre stava provvedendo al carico dell'olio minerale nell'autobotte presso una raffineria, secondo modalità operative correnti presso l'impresa terza, ha cassato la sentenza di merito che aveva rigettato la domanda di danno differenziale nei confronti del datore di lavoro, affermando non ostativa la circostanza che l'infortunio si era verificato in ambiente esterno non sottoposto alla vigilanza e al controllo della società datrice di lavoro dell'infortunato;



- Cass. 22 marzo 2002 n. 4129 cit. ha confermato la sentenza di merito che aveva condannato una società italiana operante all'estero a pagare il danno conseguente al rapimento di un suo dipendente in ommissis da parte di locali insurgenti, ribadendo il principio che l'articolo 2087 c.c. impone l'adozione e il mantenimento non solo di misure di tipo igienico-sanitario o infortunistico, ma anche di misure atte a preservare i lavoratori dalla lesione di dette integrità nell'ambiente di lavoro in relazione ad attività anche non collegate direttamente allo stesso, come le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi;

- Cass. 21590/2008 cit. ha affermato la responsabilità del datore di lavoro in fattispecie di un lavoratore mandato dal proprio superiore gerarchico ad effettuare la manutenzione su macchinario di proprietà di società terza (al cui funzionamento il datore di lavoro aveva interesse), secondo le istruzioni del libero professionista consulente di questa diversa società;

- Cass. 7 novembre 2007 n. 23151 ha confermato la sentenza di merito che aveva dichiarato la responsabilità della impresa subappaltatrice dei lavori di copertura di un fabbricato, per l'infortunio subito dal proprio dipendente, a seguito della caduta dal ponteggio approntato da dipendenti della società appaltante, su richiesta dello stesso lavoratore;

- Cass. 5 dicembre 2003 n. 18603 ha affermato la responsabilità di un'impresa produttrice di ascensori per l'infortunio di cui era rimasto vittima un suo dipendente incaricato del montaggio di un ascensore in una costruzione edile, causato dal fatto che l'impresa edile competente non aveva predisposto il blocco in calcestruzzo di fermo corsa inferiore. La citata sentenza ha enunciato il seguente principio di diritto:

“L'imprenditore, nei casi di esternalizzazione di alcune fasi del processo produttivo, ha l'obbligo di accertare i rischi per qualsiasi motivo conseguenti all'affidamento dei lavori commissionati a soggetti terzi, al fine di rendere edotti, alla stregua dell'art. 4, lettera b), D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, i propri dipendenti della sussistenza (o permanenza) di situazioni di pericolo e al fine altresì di munirli di dispositivi di sicurezza idonei a eliminare le situazioni di pericolo riscontrate, configurandosi, in caso contrario, una responsabilità dell'imprenditore per l'infortunio subito dal dipendente per la mancata conoscenza dei pericoli cui è stato esposto”.

Il Collegio, nel prendere atto di tale decisione, che costituisce precedente, deve osservare che essa applica l'obbligo di accertamento dei rischi altrui ivi enunciato a tutti i risvolti soggettivi, attivi e passivi, del fenomeno di esternalizzazione. La dottrina anglosassone che per prima ha studiato il fenomeno economico dell'outsourcing (come pure la dottrina italiana che ne ha tradotto la denominazione in esternalizzazione) lo intende come organizzazione dei fattori della produzione tra più soggetti giuridicamente distinti: l'imprenditore esternalizzante (outsourcee), anziché produrre il bene finale tutto all'interno della propria azienda in un processo verticale, affida a più soggetti parti della produzione o i servizi alla produzione, con vari strumenti giuridici, di vecchia data ma con più ampio e diverso impiego, che vanno dall'appalto, al contratto d'opera, all'acquisto di beni intermedi, etc., in ragione della rispettiva specializzazione professionale e per ridurre i costi produttivi.



Nel caso esaminato da Cass. 18603/2003 si trattava non di esternalizzazione in senso soggettivo (in ipotesi il produttore di ascensori), perché è in genere il responsabile del contesto edilizio che commissiona l'installazione di un ascensore, e non viceversa; bensì, possiamo dire, di esternalizzazione in senso obiettivo, e cioè di un teatro lavorativo in cui sono presenti e interferiscono lavoratori dipendenti da più imprese, o con lavoratori autonomi, o comunque i cui rischi lavorativi interferiscono con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti. Rileva cioè il dato obiettivo della compresenza di più attori produttivi, che concorrono a configurare l'ambiente lavorativo nel quale il lavoratore dipendente viene inviato ad operare, e non il dato soggettivo dei rapporti giuridici tra i vari datori di lavoro.

Conclusivamente, dai principi di diritto enunciati da questa Corte, sopra riportati, e dalle fattispecie cui la Corte ha applicato i principi stessi, si può esplicitare, in relazione alla fattispecie odierna, il seguente principio di diritto: "Ove lavoratori dipendenti da più imprese siano presenti sul medesimo teatro lavorativo, i cui rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti (lavoratori dipendenti o autonomi), tali rischi concorrono a configurare l'ambiente di lavoro ai sensi degli artt. 4 e 5 D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, sicché ciascun datore di lavoro è obbligato, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo, e dare le conseguenti informazioni e istruzioni ai propri dipendenti".

Tale principio costituisce pura applicazione alle odierne modalità organizzative e produttive complesse plurisoggettive della regola enunciata già nel 1955 dalle citate norme del d.p.r. 27 aprile 1955 n. 547, riprodotta e specificata da tutte le leggi successive, in particolare dall'art. 7 d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, vigente al tempo dell'infortunio.

Tale obbligo di informazione ai lavoratori dipendenti ne presuppone un altro: quello di informarsi dai terzi operatori dei rischi inerenti alle lavorazioni effettuate sul medesimo teatro che interferiscono con la presenza dei propri dipendenti.

Né l'applicazione di tale principio subisce attenuazioni per la notorietà dell'impresa presso il quale viene inviato a lavorare il dipendente, per una presunta maggiore osservanza delle norme di prevenzione infortuni.

L'applicazione pratica alla fattispecie in esame, e cioè che fosse prevedibile il rischio derivante dalla tecnica delle iniezioni di azoto, costituisce un giudizio di fatto rimesso al giudice del merito, il quale lo ha motivato in modo non censurabile. Non sussiste la illogicità denunciata con il secondo motivo (perché dalla pericolosità di una tecnica esterna ed ignota all'impresa deduce un obbligo di accertamento preventivo delle modalità di espletamento dell'operazione con correlato obbligo di cautela) perché la sentenza impugnata individua l'inadempimento del datore di lavoro proprio nel non aver assunto dalla omissis e dalla omissis complete informazioni sulla sicurezza delle operazioni di travaso. Costituisce fatto notorio la estrema pericolosità delle operazioni inerenti al riempimento e alla vuotatura di cisterne e di autocisterne, attestato dai frequenti gravissimi infortuni, spesso mortali, appartenenti alla informazione generale ed alla casistica giudiziaria anche interna a questa Corte (Cass. 4 marzo 2005 n. 4723 cit.), da questa rilevabile (Cass. 9 settembre 2008 n. 22880).

Poiché la sentenza impugnata si è attenuta ai principi sopra enunciati, ed ha accertato con motivazione esente da vizi che il B. non ha assolto il proprio obbligo di sicurezza, il ricorso va respinto.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna la eredità ricorrente alle spese del presente giudizio, liquidate in Euro 28 oltre 5.000 Euro per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA.



Sicurezza

ANALISI DI CASI DI INCIDENTE/INFORTUNIO

di G. Vignola*

Settore	Infortunio	Vittima	Attrezzatura	Causa
Industria - Cantiere	Morte	Montatori		Caduta dell'alto

Premessa

Una delle fasi di realizzazione di un impianto per la produzione di acciaio comportava l'installazione di una "doghouse"¹, struttura che chiude completamente il forno elettrico. Essa è costituita da una carpenteria ricoperta con pannelli isolanti e fonoassorbenti che si muove su rotaie per consentire la carica del forno mediante carroponte.

La carpenteria viene prefabbricata a terra e successivamente sollevata in posizione mediante gru di campata, i pannelli vengono sollevati singolarmente in quota mediante una gru semovente e fissati alla struttura di supporto mediante bulloni. A tal fine in quota sono stati predisposti alcuni cavi di sicurezza ai quali il personale deve agganciarsi per poi potersi spostare su tutta la superficie da coprire.

I fatti:

Per l'installazione dei pannelli di copertura vengono incaricati due operai, i quali si recano a quota + 15 m per provvedere al montaggio della struttura in carpenteria. Per lo svolgimento dell'attività è previsto che indossino la cintura di sicurezza, cosa che avevano regolarmente fatto.

I due operai pur indossando le cinture di sicurezza non si agganciano al cavo di sicurezza ed iniziano le attività di montaggio dei pannelli di copertura.

Appena dopo il posizionamento di un pannello e prima di procedere con il fissaggio dello stesso gli operai si appoggiano sul pannello stesso che si sposta causando la caduta di entrambe.

Essendo attività cantieristica era stato predisposto il PSC, POS. Il personale era stato formato in merito ai rischi sui lavori in quota, le procedure di installazione erano chiare, era stato installato il cavo di sicurezza e l'accesso in quota avveniva con una piattaforma di sollevamento sicura.

Le comunicazioni tra il personale in quota, l'operatore della semovente ed il personale a terra avviene tramite ricetrasmittenti in dotazione a tutto il personale.

Tutto il personale è preventivamente soggetto a controlli per l'uso di droghe e/o alcol.

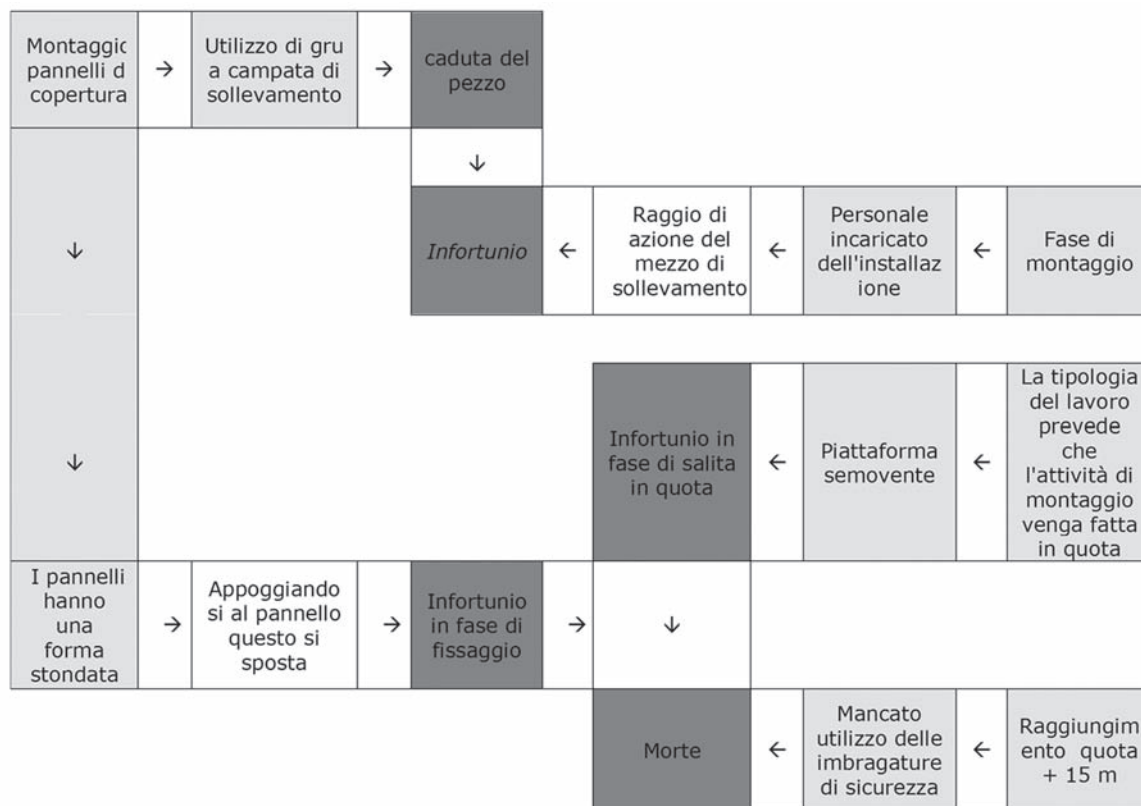
All'interno delle squadre di montaggio i compiti sono chiari ed è sempre presente un capo squadra che organizza il lavoro e sovrintende a tutte le fasi. Inoltre, sempre prima dell'inizio dei lavori, viene organizzato un briefing di sicurezza durante il quale si illustra a tutti i partecipanti le modalità di svolgimento delle attività, i rischi connessi e le precauzioni da prendere.



* Ingegnere, consulente Theos S.a.s.

¹ In molti impianti, il contributo negativo apportato dall'inquinamento acustico, viene risolto attraverso un sistema di protezione integrato che consiste nell'incapsulamento del forno (doghouse). Parallelamente a captare le emissioni che non ancora aspirate, la doghouse costituisce anche un'efficace barriera anti-rumore a favore sia degli operatori sia dei cittadini che vivono nei pressi degli stabilimenti.

Flusso dell'evento incidentale



Indagine sulla concatenazione di fattori che ha portato all'infortunio

Un caso come quello presentato sembra piuttosto semplice nella fase di analisi di primo livello. Si evincono situazioni di rischio correlate a diversi fattori scatenanti. Si evidenziano nel prospetto sottostante e le diverse cause ascrivibili ai differenti fattori di rischio.

Fase	Fattore scatenante	Conseguenza diretta	Cause strutturali - impiantistici	Cause operative	Cause gestionali - organizzativi
1	Montaggio in quota carpenteria pesante	caduta del pezzo in fase di carico	Installazione della gru a campata	utilizzo della gru a campata	- Presenza di persone dell'area di azione della gru in particolare mancata adozione di procedure di lavoro
2	Raggiungimento quota + 15 m	caduta dall'alto in fase di salita	- piattaforma semovente	- utilizzo piattaforma semovente	- briefing di sicurezza - vigilanza sui lavori - mancata adozione di procedure di lavoro - briefing di sicurezza - formazione e addestramento - vigilanza sui lavori
3	Attività di assemblaggio in quota	- infortunio in fase di montaggio - caduta dall'alto	- piattaforma semovente - forma del pannello (incidente) - quota	- utilizzo della piattaforma - imbragature non agganciate al cavo di sicurezza	- Inizio turno di lavoro - Mancata adozione di procedure di lavoro - briefing di sicurezza - formazione e addestramento - vigilanza sui lavori

Si riportano alcune considerazioni di merito utili al secondo livello di indagine:

- tutte le fasi dell'attività sono correlati alla problematica dei lavori in altezza, le prime due si sono svolte correttamente senza dar luogo a conseguenze mentre la terza fase dell'attività quella da cui è scaturito l'infortunio mortale;
- dalla lettura del rapporto aziendale emerge che era stato predisposto il PSC, POS, il personale era stato formato in merito ai rischi sui lavori in quota, le procedure di installazione erano chiare, le comunicazioni tra il personale in quota, l'operatore della semovente ed il personale a terra avveniva tramite

ricetrasmittenti. Inoltre vi è sempre presente un capo squadra che organizza il lavoro e sovrintende a tutte le fasi e, sempre prima dell'inizio dei lavori, viene organizzato un briefing di sicurezza;

- le procedure di lavoro ed il briefing di sicurezza sono relativi a tutte le fasi dell'attività, però i due operai non erano agganciati al cavo di sicurezza, disattendendo pertanto le stesse procedure e di fatto la formazione e i contenuti del briefing di sicurezza;
- la vigilanza ed il controllo è effettuata anche attraverso l'ausilio delle ricetrasmittenti, evidentemente ci sono fasi di attività dove non è garantito il controllo visivo da parte del preposto

Secondo livello di indagine sulle cause ipotizzabili: si indagano i fattori che potrebbero essere correlabili alle cause evidenziate che hanno trasformato un incidente in un infortunio

FATTORE	Non erano agganciati al cavo di sicurezza Perché'?	Procedura di lavoro	No						
			Si'	Formazione e addestramento	No				
					Si	Comunicazione briefing	No		
							Si	Verifica e controllo da parte del preposto	No
						Si	Errore umano	No, Perché ?	

CONSIDERAZIONI FINALI:

L'azienda ha messo in atto le misure preventive gestionali e organizzative necessarie alla rispondenza normativa ma non sufficienti ad evitare l'evento incidentale. Il fatto che non fossero ancorati correttamente entrambi gli operai, invalida completamente le misure organizzative messe in atto. Se questa fosse stata l'azione del singolo poteva essere imputabile al suo erroneo comportamento, ma il fatto che entrambi fosse sganciati, disattendendo pertanto una procedura di lavoro aziendale che certamente doveva essere stata ripresa in fase di briefing, porta a credere che le norme veniva abitualmente disattese. Questo per consuetudine al rischio legata a formazione e comunicazione non efficaci o per mancanza di controllo, magari non relativamente all'azione specifica che evidentemente difficilmente era controllabile visivamente, ma per una consolidata mancanza di intervento da parte del preposto rispetto a comportamenti non "conformi".

Ma perché solo la terza fase dell'attività ha dato luogo all'infortunio. Perché non c'è correlazione lineare tra causa ed effetto. Vale il principio della multicasualità. Si sono concatenati una serie di situazione che hanno generato l'evento. A parità di fattori (cause operative ed organizzative) che non c'è motivo di credere che fossero diverse, ovvero se le procedure sono disattese in fase di montaggio lo sono anche in fase di carico, la differenza è stata la causa strutturale ovvero il caso che il pannello in fase di montaggio si sia spostato rendendo instabile la posizione dei lavoratori. Questo elemento correlato al fatto che non fossero agganciati al cavo di sicurezza a 15 metri di altezza ha trasformato un incidente in un infortunio.





ACCERTAMENTI SULLA TOSSICODIPENDENZA

Indicazioni operative della Regione Lombardia

Pubblichiamo la nota della Regione Lombardia del 22/01/2009, Protocollo H1.2009.0002333, avente per oggetto: *“indicazioni operative in ordine all’applicazione delle procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l’incolumità e la salute di terzi, definite nel Provvedimento 30 ottobre 2007 “Intesa, ai sensi dell’art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza” (repertorio atti n. 99/CU - GU n. 266 del 15/11/2007) e nell’Accordo tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano (rep. atti n. 178 del 18 settembre 2008)”*.

Le indicazioni procedurali del presente documento hanno la finalità di consentire alle imprese lombarde, ai medici competenti, ai Dipartimenti delle ASL e AO coinvolti, l’applicazione puntuale ed uniforme delle procedure diagnostiche e medico legali per l’accertamento di assenza di tossicodipendenza sui lavoratori da adibire o adibiti alle mansioni a rischio di cui all’Allegato I del Provvedimento CU 99/2007 citato in oggetto.

Il documento sostituisce e rinnova la nota regionale in materia di assenza di tossicodipendenza trasmessa in data 10 aprile 2008, Prot. 30082.

La predisposizione delle presenti procedure è stata curata da un gruppo di lavoro regionale composto da operatori e responsabili di:

- Direzioni Generali di Regione Lombardia Famiglia e Sanità;
- Dipartimenti Dipendenze di ASL;
- Servizi Prevenzione e Sicurezza Luoghi di Lavoro di ASL;
- Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro di Aziende Ospedaliere.

Successivamente, il documento è stato oggetto di confronto con le parti sociali, Associazioni datoriali e sindacali dei lavoratori più rappresentative e con una rappresentanza di medici competenti che operano in Lombardia.

Il documento, fondato sui principi di rispetto dei diritti dei lavoratori e di osservanza del DLgs 81/08, è stato elaborato considerando i seguenti elementi e criteri:

- indicazioni contenute nelle “Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l’incolumità e la salute di terzi” approvate con Accordo dalla Conferenza Unificata tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 18 settembre 2008 (Rep. Atti n. 178);
- organizzazione del sistema sanitario lombardo e articolazione dei servizi interessati alle presenti procedure;
- contenimento dei costi a carico dei datori di lavoro;
- fattibilità ed accessibilità delle procedure proposte.

Il presente documento assume quanto previsto nell’Accordo dalla Conferenza Unificata tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 settembre 2008, ma si dettagliano gli aspetti ritenuti meritevoli di integrazioni a carattere operativo.

1.) Adempimenti procedurali a carico delle ASL

Entro 30 giorni dal ricevimento del presente atto le ASL identificano il/i Servizio/i Tossicodipendenze (di seguito SERT) del proprio ambito territoriale abilitato/i quale/i “struttura/e sanitaria/e competente/i”, ai sensi dell’art. 2, comma 1, del Provvedimento n. 99 del 30 ottobre 2007 della Conferenza Unificata “Intesa, ai sensi dell’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza”.

L'attività prevista per la certificazione dell'assenza di tossicodipendenza va organizzata in modo da non interferire con le attività istituzionali che i SERT devono garantire.

Le ASL adottano modalità organizzative e procedurali tali da consentire l'invio della certificazione del SERT ai medici competenti entro 30 giorni dalla prima visita specialistica effettuata dai medesimi Servizi.

Il Direttore Generale dell'ASL, per il tramite dei Dipartimenti Prevenzione Medica e dei Dipartimenti Dipendenza, provvede a trasmettere il presente documento ai medici competenti del proprio territorio e cura la realizzazione di incontri dedicati al tema rivolti a queste figure e alle altre strutture sanitarie coinvolte, nonché la presentazione del documento alle Associazioni datoriali e dei lavoratori più rappresentative nell'ambito delle attività del Comitato di coordinamento provinciale ex art. 7 del D. Lgs. 81/08.

Nell'occasione degli incontri, sarà cura raccomandare ai datori di lavoro di gestire la problematica in commento secondo le indicazioni riportate al successivo paragrafo.

2.) Adempimenti a carico dei datori di lavoro

I datori di lavoro affrontano il tema di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi elaborando un documento aziendale dedicato, che definisca, oltre che le procedure di applicazione della normativa nelle aziende, anche azioni preventive, promozionali ed educative con riferimento ai rischi connessi all'impiego di sostanze stupefacenti o psicotrope nell'espletamento di mansioni a rischio, anche in relazione al fenomeno degli infortuni stradali in itinere.

Tale documento, parte del documento di valutazione dei rischi, sarà condiviso con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, e sarà presentato ai lavoratori in assunzione o comunque adibiti a mansioni pericolose.

La comunicazione scritta del datore di lavoro al medico competente dell'elenco dei nominativi dei lavoratori da sottoporre agli accertamenti in base alla lista delle mansioni descritte in Allegato I al Provvedimento n. 99/CU del 30 ottobre 2007, deve essere effettuata per tutti i lavoratori e, successivamente, periodicamente e tempestivamente aggiornata. Una lista correttamente aggiornata tiene conto dei nuovi assunti, dei soggetti che hanno cessato di svolgere mansioni a rischio, che debbono essere stornati dai lavoratori che, inizialmente assunti con altre mansioni, sono stati in tempi successivi adibiti alle mansioni a rischio.

3.) Modalità di attivazione degli accertamenti sanitari

Gli accertamenti sanitari sono svolti dal medico competente che ne valuta, nell'ambito degli obblighi lui assegnati, nella sua piena responsabilità, e comunque in relazione alle diverse ipotesi prospettate dall'Accordo, la necessità e/o opportunità anche cautelativa dell'esecuzione. In particolare, il medico competente verifica la sussistenza e la fondatezza di ragionevoli dubbi di una possibile assunzione di sostanze illecite da parte del lavoratore, sia dopo un incidente avvenuto alla guida di veicoli o mezzi a motore durante il lavoro, nonché a seguito di segnalazioni fatte dal datore di lavoro o suo delegato, sottoponendolo, in caso positivo, ad accertamento di idoneità alla mansione.

Gli accertamenti sanitari per ragionevole dubbio o a seguito d'infortunio sono attivati ed eseguiti privilegiando le prassi descritte nell'Accordo Stato - Regioni e non già ricorrendo alle modalità previste nell'art. 5 della L. 300/78.

Solo nel caso in cui il lavoratore non si presenti agli accertamenti senza aver prodotto documentata e valida giustificazione, è sottoposto almeno a tre controlli dell'urina nella modalità di screening a sorpresa nei trenta giorni successivi o ad osservazioni di maggior durata in base alle situazioni di ragionevole dubbio riscontrate dal medico competente.

Nel caso in cui invece il lavoratore non si presenti all'accertamento causa giustificati e validi motivi debitamente documentati, è riconvocato ed è sottoposto agli accertamenti secondo la prassi ordinaria (controllo unico).

4.) Accertamenti di primo livello da parte del medico competente e procedure per le analisi di laboratorio

L'accertamento comprende la visita medica ed il test di screening.



4.1.) *Visita medica*

In tutti casi appresso descritti, in particolare quando il medico competente decida di affidare l'accertamento di primo livello a laboratori – vedi par. succ. – è ammesso che la visita medica non sia effettuata contestualmente alla raccolta delle urine e all'esecuzione del test di screening. L'effettuazione della visita medica può avvenire in un momento precedente o successivo alla raccolta del campione ed all'esecuzione del test di screening. In particolare, l'esecuzione della visita medica prima della raccolta delle urine e del test consolida la buona prassi sanitaria volta a privilegiare gli aspetti di anamnesi e di corretto rapporto tra il lavoratore ed il medico competente.

Nel caso in cui visita medica e raccolta urine e test non siano contestuali, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la data e il luogo di esecuzione della raccolta delle urine e di effettuazione del test con un preavviso di non più di un giorno dalla data stabilita per gli accertamenti.

4.2.) *Analisi di laboratorio*

La condizione preliminare ed essenziale perché la ricerca di sostanze stupefacenti nelle urine abbia validità e possa essere utile è la certezza, “oltre ogni ragionevole dubbio”, della provenienza dell'urina. La mancanza di questa certezza rende vane prestazioni che avrebbero un costo “inutile”.

Pertanto, la rilevanza “medico-legale” della certezza della raccolta è assoluta e, quindi, l'assunzione di responsabilità di chi la esegue è fondamentale. Mentre per le fasi analitiche esiste la possibilità di un ricontrollo e di una verifica “a posteriori”, questo non è possibile per la raccolta delle urine.

E' evidente che “falsi negativi”, dovuti alla non corretta provenienza dell'urina o alla sua manipolazione, potrebbero avere rilevanza medico-legale.

Stante quanto sopra, assume particolare rilevanza anche la fase di conservazione e trasporto dei campioni.

Laddove le fasi del processo di raccolta dei campioni e di analisi non sono eseguite direttamente dal medico competente o sotto la sua diretta responsabilità, ma una o più fasi sono affidate a strutture sanitarie autorizzate, è necessario che siano definiti in modo formale i rapporti con le strutture stesse e siano precisati in modo formale gli ambiti di responsabilità e le procedure operative dettagliate (raccolta urine, conservazione, trasporto, analisi, ecc.).



¹ Si è preferito richiedere la separazione del campione raccolto prima di qualsiasi analisi, per evitare anche ipotetici “inquinamenti” del campione originario. Una quantità pari a 10 mL è più che sufficiente per l'analisi di screening.

4.2.1.) *Primo livello*

Il prelievo di urina può essere eseguito:

- dal medico competente direttamente;
- dal medico competente indirettamente tramite altro sanitario addetto, formalmente individuato e delegato, in ogni caso sotto la responsabilità dello stesso medico competente;
- da personale sanitario di un laboratorio non autorizzato alla ricerca di sostanze stupefacenti e relativi punti prelievo;
- da personale sanitario di un laboratorio autorizzato alla ricerca di sostanze stupefacenti (dgr n. V/61342 del 20 dicembre 1994, così come modificato e riportato in allegato) e relativi punti prelievo.

Il prelievo di urina può essere eseguito presso l'azienda, presso un laboratorio e i suoi punti prelievo o presso lo studio del medico competente.

Il prelievo deve avvenire sotto il controllo del medico competente o di personale sanitario qualificato, garantendo la privacy, ma con misure atte ad evitare manomissioni o sostituzioni, anche prevedendo che il soggetto non sia lasciato solo. Si raccomanda di riservare opportune attenzioni specifiche alle tipicità dei soggetti, anche alla luce del DLgs 81/08 che chiede di considerare le differenze di genere e la provenienza da altri Paesi. L'urina deve essere raccolta in apposito contenitore di plastica monouso. La quantità minima deve essere di 50 mL. In caso di raccolta iniziale insufficiente, il campione viene sigillato e successivamente reintegrato.

Il responsabile della raccolta, in presenza del lavoratore, suddivide il campione in tre aliquote denominate A (circa 10 mL), B e C, (circa 20 mL ciascuna)¹. I contenitori devono essere a chiusura antiviolazione o comunque sigillati e identificati con nome e cognome del lavoratore e del prelevatore e con data e ora del prelievo e controfirmati dal prelevatore e dal lavoratore.

Il prelevatore compila un verbale in triplice copia su cui sono riportate le generalità del lavoratore e del prelevatore, il luogo e l'ora in cui è stato eseguito il prelievo e la quantità di urina raccolta e, se del caso, l'esame del test di screening, eventuali dichiarazioni del lavoratore e eventuali farmaci assunti. La controfirma del lavoratore attesta la corretta esecuzione del prelievo e la corretta identificazione del campione. Una copia rimane al prelevatore, una al lavoratore e la terza è allegata ai campioni conferiti al laboratorio.

Nel caso in cui l'analisi di screening è eseguita direttamente dal medico competente viene utilizzata l'aliquota A. In caso di negatività ai test di screening tutte le urine non devono essere conservate.

In caso di positività il campione B viene inviato al laboratorio autorizzato per l'analisi di conferma. Il campione C, per l'eventuale controanalisi, può essere inviato al laboratorio autorizzato o conservato dal medico competente.

Nel caso in cui l'analisi di screening è eseguita da un laboratorio autorizzato il prelevatore (medico competente e personale di laboratorio non autorizzato) invia i 3 contenitori al laboratorio stesso.

Nel caso in cui il prelievo è eseguito da un laboratorio autorizzato i campioni sono conservati nel laboratorio stesso.

In caso di negatività ai test di screening tutte le urine non devono essere conservate.

L'eventuale **trasporto e conferimento dei campioni** a un laboratorio deve avvenire garantendo le condizioni di conservazione ottimale e attuando una catena di custodia.

I campioni devono essere inseriti in contenitore termico rispondente alle vigenti norme per il trasporto di materiale potenzialmente infetto. I campioni devono pervenire al laboratorio al massimo entro 24 ore dal prelievo. La conservazione in "loco", prima dell'eventuale trasferimento, deve avvenire a 4°C. La conservazione oltre le 24 ore dei campioni deve avvenire a -20°C.

Per il trasporto dei campioni è necessario attivare una catena di custodia che garantisca l'integrità dei campioni dall'invio al ricevimento.

Al ricevimento dei campioni il laboratorio deve verificare l'integrità dei campioni e la corrispondenza ai verbali di prelievo. Redige un verbale per eventuali non conformità riscontrate e le comunica al medico competente. Dal ricevimento il laboratorio diventa responsabile della conservazione dei campioni.



L'analisi per la ricerca di sostanze stupefacenti e psicotrope riguarda di norma le seguenti sostanze o classi di sostanze: Oppiacei, Cocaina, Cannabinoidi, Amfetamina/Metamfetamina, MDMA, Metadone e Buprenorfina.

A giudizio del medico competente potranno essere ricercate altre sostanze.

L'analisi di screening iniziale può essere eseguita:

- dal medico competente, con metodi immunochimici "on site" in grado di rilevare le concentrazioni definite per ogni sostanza o classe di sostanze (tabella A) e di fornire una registrazione oggettiva a stampa dei risultati. La responsabilità diretta dell'esecuzione delle analisi è del medico competente, che non può avvalersi per l'esecuzione delle analisi on site di strutture di laboratorio autorizzate o non. Come controllo sull'idoneità dell'urina dovrà essere dosata almeno la creatinina, e potranno essere utilizzati altri parametri o valori di riferimento come temperatura, peso specifico, pH e nitriti. Gli esiti del dosaggio della creatinina e di altri eventuali parametri dovranno essere documentati.

- da un **laboratorio autorizzato in base alla dgr V/61342 del 20 dicembre 1994 di livello A, B1 o B2**, così come modificato e riportato in allegato, utilizzando di norma metodi immunochimici in grado di rilevare le concentrazioni definite per ogni sostanza o classe di sostanze (tabella A) e di fornire una registrazione oggettiva a stampa dei risultati. Come controllo sull'idoneità dell'urina dovrà essere dosata almeno la creatinina, e potranno essere utilizzati altri parametri o valori di riferimento come temperatura, peso specifico, pH e nitriti. Gli esiti del dosaggio della creatinina e di altri eventuali parametri dovranno essere documentati.

L'analisi di conferma dei positivi, stante la normativa vigente, deve essere eseguita esclusivamente dai laboratori autorizzati come B2 dalla dgr V/61342 del 20 dicembre 1994, così come modificato e riportato in allegato.

Pertanto i campioni risultati positivi negli accertamenti eseguiti presso i laboratori autorizzati A e B1 e presso i medici competenti devono essere inviate a un laboratorio autorizzato B2. La conferma può essere eseguita esclusivamente con metodi cromatografici accoppiati alla spettrometria di massa in grado di rilevare le concentrazioni definite per ogni sostanza o classi di sostanze. Si ricorda che un risultato può essere ritenuto indicativo di assunzione di sostanze stupefacenti solo dopo l'analisi di conferma.

I risultati devono pervenire al medico competente di norma entro 5 giorni lavorativi (sabato escluso)².

In caso di positività al test di conferma il medico competente o il laboratorio deve conservare il campione C per l'eventuale controanalisi per 90 giorni dal ricevimento del campione stesso.

In caso di positività al test di conferma il lavoratore può richiedere al Medico competente l'esecuzione della **controanalisi** (di cui si assume l'onere economico) sul campione C, entro 10 giorni dal ricevimento dell'esito positivo. Il lavoratore può richiedere che l'esecuzione della controanalisi avvenga o presso il laboratorio che ha dato la positività o presso un altro laboratorio B2 di cui alla dgr V/61342 del 20 dicembre 1994, così come modificato e riportato in allegato. L'esecuzione della controanalisi deve essere eseguita entro 30 giorni dalla richiesta del lavoratore e la data deve essere comunicata dal laboratorio scelto al lavoratore e al medico competente almeno 15 giorni prima. Il lavoratore o suo consulente tecnico (di cui si assume l'onere economico) hanno la facoltà di assistere all'esecuzione della controanalisi.

In caso di risultato discordante, il giudizio finale sarà espresso da una struttura di Tossicologia Forense, scelta possibilmente in accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, tra quelle site nella Regione Lombardia. La valutazione sarà formulata mediante la riconsiderazione dei dati precedenti e non mediante ulteriore analisi.

² Vista l'importanza della tempestività dell'esito dell'analisi di conferma è stata ridotta la tempistica prevista dall'Intesa (10 giorni)

4.2.2.) Secondo livello. Procedure accertative da parte del SERT

Gli accertamenti clinici e tossicologici di secondo livello devono svolgersi non oltre 30 giorni dal momento della richiesta.

I SERT sono preposti ad attuare tutte le procedure atte a diagnosticare un eventuale stato attuale di tossicodipendenza del lavoratore, già risultato positivo agli accertamenti di primo livello effettuati dal medico competente. A tal fine, utilizza gli elementi valutativi di seguito indicati.

Il medico del SERT riscontrerà ogni atto documentale ed elemento conoscitivo utile ai fini dell'espressione della diagnosi finale.

L'**anamnesi e la prima visita specialistica** sono finalizzate, in particolare, all'accertamento dei seguenti elementi collegabili ad un eventuale uso-abuso-dipendenza da sostanze:

- eventuali modalità e frequenza di assunzione abituale e/o saltuaria di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- eventuali segni e/o sintomi fisici e psichici di intossicazione in atto da sostanze stupefacenti o psicotrope;
- eventuali segni e/o sintomi fisici e psichici di intossicazione cronica da sostanze stupefacenti o psicotrope;
- eventuali segni e/o sintomi fisici e psichici di intossicazione acuta e/o cronica da farmaci ad azione psicotropa;
- eventuali segni e/o sintomi fisici e psichici relativi a patologie correlabili all'uso/abuso/dipendenza acuta e/o cronica da sostanze ad azione psicotropa; eventuale sindrome di astinenza in atto.

Per dette procedure diagnostiche il medico del SERT può avvalersi degli strumenti di analisi nosografica rappresentati dal DSM-IV e/o ICD-10, nonché di parametri bio-umorali da lui ritenuti necessari.

Altresì, al fine di attuare un processo di diagnosi multidisciplinare dell'eventuale stato di tossicodipendenza del lavoratore in esame, il medico del SERT può avvalersi, formulando specifica richiesta, anche dell'intervento di altro personale specialistico del SERT stesso e/o di ulteriori strumenti psicodiagnostici da lui ritenuti opportuni.

L'accertamento chimico-tossicologico viene effettuato utilizzando entrambe le matrici biologiche urinaria e cheratinica.

Per quanto concerne gli esami di laboratorio, su qualsiasi matrice, si ribadiscono le modalità sopra riportate, tese a garantire: il riconoscimento del lavoratore, la correttezza della raccolta del campione, l'identificazione, la conservazione ed il trasporto dello stesso, la possibilità di prevedere la richiesta di controanalisi. I campioni dovranno essere inviati solo ai laboratori autorizzati dalla Regione in elenco B2.

4.3.) Certificazione SERT

In caso di verifica di negatività dei riscontri della valutazione medica e/o di negatività delle analisi di conferma (matrice urinaria e cheratinica), il medico del SERT può rilasciare giudizio di **"assenza di tossicodipendenza da sostanze stupefacenti"**.

In caso di verifica di positività dei riscontri della valutazione medica e/o di positività delle analisi di conferma (matrice urinaria e cheratinica), il medico del SERT può rilasciare giudizio di **"presenza di tossicodipendenza da sostanze stupefacenti"**; ovvero di **"assenza di tossicodipendenza da sostanze stupefacenti con riscontrato uso di"**.

Tale giudizi possono essere o meno associati alla dichiarazione di accertamento anamnestico e/o sierologico di uso terapeutico di farmaci ad azione psicotropa. Lo stesso dicasi nel caso si riscontri l'uso/abuso/dipendenza di altre sostanze ad azione psicotropa.

Acquisiti gli elementi valutativi sopra indicati il medico del SERT certifica la diagnosi utilizzando il modulo in allegato che deve esser trasmesso al medico competente insieme ad una copia degli esiti degli esami di laboratorio effettuati.

Ove i criteri diagnostici non abbiano determinato una certificazione di **"presenza di tossicodipendenza da sostanze stupefacenti"** ma un uso di sostanza/e, il SERT invia una comunicazione al medico competente in ordine agli accertamenti clinici e tossicologici necessari per effettuare il monitoraggio cautelativo del lavoratore in questione.

Tale monitoraggio è comunque effettuato a cura del medico competente, in accordo alle indicazioni del SERT.

I costi relativi agli accertamenti sierologici, le visite, le certificazioni emesse e quant'altro ritenuto necessario durante il monitoraggio cautelativo, sono a totale carico del datore di lavoro.

Ove i criteri diagnostici risultino soddisfacenti per una diagnosi di **"presenza di tossicodipendenza da sostanze stupefacenti"**, il lavoratore, per essere riammesso all'esercizio delle mansioni a rischio, deve sottoporsi ad un programma terapeutico individualizzato, da eseguire presso il SERT e a totale onere economico del SSN secondo quanto indicato nell'art. 124 del DPR 309/90 e successive modificazioni.

L'esito positivo del programma terapeutico è certificato dal medico del SERT ove i parametri diagnostici non risultino soddisfatti per almeno 12 mesi (remissione completa).



Come già riportato nella nota regionale del 10 aprile c.a., le prestazioni necessarie e sufficienti alla redazione da parte del medico SERT della certificazione comprendono:

- due (2) visite mediche;
- due (2) esami diagnostici: uno (1) delle urine e uno (1) sul capelli.

Il SERT, nell'ipotesi in cui curi l'esecuzione degli accertamenti di follow up (monitoraggio cautelativo), esegue, per la durata minima prevista di 6 mesi, sei (6) esami urine al mese e un esame del capello alla fine del semestre.

L'eventuale **controanalisi** è condotta secondo i criteri già esplicitati.

Le strutture adibite dalle ASL, laboratori e/o SERT, alla conservazione dei campioni, provvedono al loro **smaltimento** dopo 90 giorni dalla definizione di tutte le procedure previste dal presente documento.

5.) Tariffe

I costi degli accertamenti previsti dal presente documento sono a carico dei datori di lavoro e, per le controanalisi, a carico del lavoratore che li richiede.

Le tariffe massime da applicare per gli accertamenti sanitari previsti nel presente documento sono quelle stabilite dal Nomenclatore Tariffario Regionale. Le Aziende Sanitarie Locali potranno stabilire ulteriori costi (anche a forfait) derivanti dalle spese (contenitori, trasporti, utilizzo locali ecc.) non previste dal Nomenclatore.

E' possibile definire dei pacchetti comprensivi di tutte le prestazioni necessarie a definire un percorso per specifico intervento su singolo lavoratore.

Tabella n°1

Concentrazione soglia (cut-off) nei test di screening per il primo livello per la positività alle classi di sostanze nelle urine

Tabella n°2

Concentrazione soglia (cut-off) nei test di conferma degli screening per il primo livello per la positività alle classi di sostanze nelle urine

Questi saranno comprensivi di tutti i costi derivanti dallo sviluppo di un percorso che prevede sia analisi di laboratorio che verifiche anamnestiche applicate nel rispetto dei tempi di osservazione stabiliti dal presente documento. Nel caso in cui il percorso non venga completato sarà prevista il pagamento con l'applicazione della tariffa per singola prestazione erogata.

Le tariffe per gli accertamenti da parte della struttura sanitaria competente (SERT) previsti dal presente documento, sono quelle stabilite dal tariffario Regione Lombardia, con esclusione degli esami di laboratorio.

6.) Ruolo di Regione Lombardia – Direzione Generale Famiglia e Direzione Generale Sanità, e dei Dipartimenti di Prevenzione delle ASL

Allo scadere del primo anno di applicazione dell'Accordo Stato – Regioni, e comunque entro il 31 gennaio 2010, è prodotta una relazione consuntiva dell'attività svolta sui territori: al tale scopo, è costituito un osservatorio con le parti sociali a cura delle DDGG Famiglia e Sanità.

Le DD.GG. Famiglia e Sanità realizzeranno corsi di formazione specifici rivolti sia al personale sanitario delle ASL che ai medici competenti ad esse afferenti.

IL DIRETTORE GENERALE SANITÀ

Carlo Lucchina

IL DIRETTORE GENERALE

Umberto Fazzone

Classe di sostanza	Concentrazione
Oppiacei metaboliti	300 ng/mL
Cocaina metaboliti	300 ng/mL
Cannabinoidi (THC)	50 ng/mL
Amfetamina-metamfetamina	500 ng/mL
MDMA, MDA, MDEA	500 ng/mL
Metadone	300 ng/mL
Buprenorfina	10 ng/mL

Classe di sostanza	Concentrazione
Oppiacei metaboliti (morfina, codeina, 6-acetilmorfina)	100 ng/mL
Cocaina metaboliti	100 ng/mL
Cannabinoidi metaboliti (THC-COOH)	15 ng/mL
Amfetamina ed analoghi	
Amfetamina	250 ng/mL
Metamfetamina	250 ng/mL
MDMA, MDA, MDEA	250 ng/mL
Metadone	100 ng/mL
Buprenorfina	5 ng/mL

DALL' ITALIA E DALL' EUROPA

a cura della redazione

ITALIA

• **Terre e rocce**

In vigore dal 12 febbraio 2009 le modifiche agli artt. 185 e 186 del D.Lgs. 152/2006, introdotte dal comma 10-sexies dell'art. 20 della L. 28 gennaio 2009, n. 2 (di conversione del D.L. 185/08) - e pubblicate in G.U. n. 22 del 28 gennaio 2009, "Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale" - , riguardanti l'inserimento, tra le esclusioni dalla normativa sui rifiuti del "suolo non contaminato e altro materiale allo stato naturale escavato nel corso dell'attività di costruzione, ove sia certo che il materiale sarà utilizzato a fini di costruzione allo stato naturale nello stesso sito in cui è stato scavato".

• **Sicurezza**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2009 il Decreto del Ministero del Lavoro 4 dicembre 2008 recante Determinazione delle tariffe minime per prestazioni di facchinaggio in economia relativamente al costo per la sicurezza.

• **Imballaggi**

Il DM 10 dicembre 2008, n. 215 (Regolamento recante aggiornamento del decreto ministeriale 21 marzo 1973, concernente la disciplina igienica degli imballaggi, recipienti, utensili destinati a venire a contatto con le sostanze alimentari o con sostanze d'uso personale, limitatamente agli acciai inossidabili) è pubblicato sulla G.U. n. 20 del 26 gennaio 2009.

• **Energia**

È pubblicato sulla G.U. n. 8 del 12 gennaio 2009, il Decreto del 7 gennaio 2009 del Ministero dello sviluppo economico, "Disposizioni per la massimizzazione delle importazioni di gas".

• **T.U.A.**

Il testo del decreto-legge 6 novembre 2008, n. 172 (pubblicato in G.U. n. 260 del 6 novembre 2008), coordinato con la legge di conversione 30 dicembre 2008 n. 210, recante "Misure straordinarie per fronteggiare l'emergenza nel settore dello smaltimento dei rifiuti nella regione Campania, nonché misure urgenti di tutela ambientale" è pubblicato in G.U. n. 2 del 3 gennaio 2009. Esso apporta, tra l'altro, alcune modifiche al T. U. ambientale.

È stato convertito, con modificazioni, nella Legge n. 205 del 30 dicembre 2008 (pubblicata in G.U. n. 303 del 30 dicembre 2008) il D.L. n. 171 del 3 novembre 2008 (pubblicato in G.U. n. 258 del 4 novembre 2008), recante misure urgenti per il rilancio competitivo del settore agroalimentare.

Il nuovo provvedimento introduce delle modificazioni al D.Lgs. 152/2006 (T.U.A.).

• **Milleproroghe**

Il D.L. n. 207 del 30 dicembre 2008, pubblicato in G.U. n. 304 del 31 dicembre 2008, recante proroghe di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti, ha prorogato, tra l'altro, al 16 maggio 2009 gli obblighi di valutazione dei rischi per stress lavoro-correlato, apposizione della data certa al documento di valutazione dei rischi, divieto di effettuare visite mediche in fase preassuntiva di cui al D.Lgs. 81/2008 (cd. "Testo unico sulla sicurezza").



EUROPA

• **Comunicazione incidenti rilevanti**

Sulla Gazzetta Ufficiale L 6/64 del 10 gennaio 2009 è pubblicata la Decisione 2009/10/CE della Commissione del 2 dicembre 2008 che definisce un modulo per la comunicazione degli incidenti rilevanti ai sensi della direttiva 96/82/CE del Consiglio sul controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose.

• **Sostanze coloranti per uso alimentare**

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'UE L 6/20 del 10 gennaio 2009 è pubblicata la direttiva 2008/128/CE della Commissione del 22 dicembre 2008 che stabilisce i requisiti di purezza specifici per le sostanze coloranti per uso alimentare.

• **Statistiche su sanità pubblica e sicurezza**

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L 354/70 del 31 dicembre 2008 è pubblicato il Regolamento(CE) N. 1338/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16/12/2008 relativo alle statistiche comunitarie in materia di sanità pubblica e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

• **Classificazione, etichettatura e imballaggio delle sostanze**

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'UE L 533/1 del 31 dicembre 2008 è pubblicato il Regolamento(CE) n. 1272/2008 del 16 dicembre 2008 relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele che modifica e abroga le direttive 67/548/CEE e 1999/45/CE e che reca modifica al regolamento (CE) n. 1907/2006.

Hanno collaborato:

Guido ANELLI, Giovanni ACHILLE, Miriam Viviana BALOSSI, Paola BERTOLI, Rosa BERTUZZI, Carlo BISIO, Enrico BONAFINI, Olivia BONARDI, Enrico BONADIO, Renata BORGATO, Marco BOTTAZZI, Mercedes BRESSO, Carlo CALABRESI, Maria Adele CAMERANI CERIZZA, Maria Pia CANCELLIERI, Michele CANDREVA, Riccardo CANESI, Marco CARLETTI, Renato CASCINO, Mauro CATINO, Luigi CATTERINA, Marco CERRI, Gabriella CHIELLINO, CGIL-CISL-UIL, Flavio COATO, Sergio COLOMBO, Massimo COMINI, Flavio CORSINOVI, Manuela COSTA, Cesare DAMIANO, Beniamino DEIDDA, Alessandro A. DE LEONARDIS, Elena DEL FORNO J., Gianmario DELUCCHI, Michele DI IECCE, Fulvio D'ORSI, Rolando DUBINI, Umberto FANTIGROSSI, Luigi FAVINO, Domenico FEDELE, Eugenio FERIOLI, Pasquale FIMIANI, Laura FINOCCHIARO, Sara FIORAVANTI, Cinzia FRASCHIERI, Marco FREY, Donatella FREZZOTTI, Graziano FRIGERI, Rosaria FRISINA, Edoardo GALATOLA, Virgilio GALIMBERTI, Giulia GASPARINI, Luigi GASPERINI, Paride GIANGIACOMI, Michela GIANNINI, Bruno GIORDANO, Angelo GIOVANNAZZI, Celsino GOVONI, Elena GORGITANO, Carlo Maria GRILLO, Anna GUARDAVILLA, Chiara Maria INVERNIZZI, Fabio IRALDO, Maria Anna LABARILE, Elisa LANZI, Eugenio LANZI, Nunzio LEONE, Antonio LEONARDI, Stefano LEONI, Carlo LUCCHINA, Giuseppina LUVARA', Stefano MAGLIA, Domenico MARCUCCI, Renato MARI, Alessandro MAZZERANGHI, Massimo MEDUGNO, Massimo MENEGOTTO, Rosella MENGUCCI, Antonio MONTAGNINO, Antonio NOCERA, Eugenio ONORI, Attilio PAGANO, Stefania PALLOTTA, Elena PANNI, Antonio PANZERI, Gianpaolo PATTA, Patrizia PERTICAROLI, Aldo PETTINARI, Anna PIAZZA, Barbara PILLON, Paolo PIPERE, Giuseppe PIRILLO, Luca RAMACCI, Elsa RAVAGLIA, Paola RIVA, Francesco ROSSETTI, Daniela ROTA, Giorgio ROULO, Guido SACCONI, Carlo SALA, Maurizio SANTOLOCI, Giulio SESANA, Monica TAINA, Rita TAZZIO-LI, Silvano TERRANEO, Oreste TOFANI, Giuseppina VIGNOLA, Rocco VITALE, Vincenzo ZAFFARANO



Rivista Ambiente e Lavoro

Mensile Tecnico-Giuridico di In-Formazione e Documentazione

© Editore e proprietà Associazione Ambiente e Lavoro –

Iscrizione al R.O.C. al n. 5443 del 30 novembre 2001

Stampa: Stabilimento T.E.P. – Strada di Cortemaggiore, 50. 29010 Borghetto - Piacenza - Tel. 0523.504918
Registrazione e iscrizione al n. 1752 del registro periodici della cancelleria del Tribunale di Monza in data 13 agosto 2004.

Direttore Responsabile: Rino Pavanello (info@amblav.it)

Grafica: Fabrizio Ferro (fabrizio.ferro@amblav.it)

Direzione Amministrativa, Segreteria Abbonamenti, Pubblicità e Redazione:

clo Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli, 497, 20099 Sesto San Giovanni (MI)

Tel: 02.27007164 - 02.26223120, Fax: 02.25706238 - 02.26223130 (dossier@amblav.it)

Spedizione in a.p. – Agevolazione tariffaria ex art. 1, c. 1, D.L. n. 353/2003 – Filiale di Piacenza.

In caso di mancato recapito rinviare al mittente che si impegna a pagare la tariffa dovuta.

Prezzo Rivista Ambiente e Lavoro

- **10,00 Euro a numero** (fino al 31 dicembre 2009) (numeri ordinari)

Offerta speciale

99,00 Euro in offerta per l'Abbonamento cumulativo a:

- "Rivista Ambiente e Lavoro" (i nuovi numeri editi fino al 31 dicembre 2009)
- "Dossier Ambiente" (4 numeri editi dopo l'attivazione dell'abbonamento)

Informazioni all'interno

Versamento in ccp n. 10013209, intestato a:

Associazione Ambiente e Lavoro, V.le Marelli 497 – 20099 Sesto San Giovanni (MI)

Specificare la causale "Abbonamento 2008 a partire dal...."

Per un migliore servizio si prega di specificare indirizzo e-mail e numeri di riferimento telefonici e fax.

Condizioni di abbonamento 2009

L'abbonamento decorre dal 1.o giorno del mese successivo al ricevimento della copia del conto corrente postale di abbonamento (si consiglia di anticiparla via fax al numero: 02/25706238).

I fascicoli non recapitati devono essere reclamati entro trenta giorni dal ricevimento del fascicolo immediatamente successivo: decorso tale termine, decade ogni diritto a riceverli.

I cambiamenti di indirizzo sono effettuati gratuitamente (vanno comunicati via mail all'indirizzo: dossier@amblav.it)

Precisazioni

E' vietata la riproduzione o la memorizzazione di "Rivista Ambiente e Lavoro" anche parziale e su qualsiasi supporto. "Rivista Ambiente e Lavoro" e Associazione Ambiente e Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni contenute nella pubblicazione.

A norma dell'art. 74, lettera c), del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 e del D.M. 9 aprile 1993, l'I.V.A. sugli abbonamenti è compresa nel prezzo di vendita ed è assolta dall'editore, che non è tenuto ad alcun adempimento ex art. 21 del suddetto decreto n. 633/72.

Di conseguenza, in nessun caso si rilasciano fatture. Per quanto riguarda la sua contabilità è sufficiente che il cliente provi l'avvenuto pagamento e la prova predetta costituisce documento idoneo ad ogni effetto contabile e fiscale.