

*LA SICUREZZA SUL LAVORO
È UN GIOCO DI SQUADRA ...*

INSIEME PER CONOSCERE, FORMARSI, PREVENIRE

D.Lgs. 81/08

Sicurezza

SOGGETTI, PROCEDURE, PREVENZIONE

**OPUSCOLO SICUREZZA
QUADRO NORMATIVO**

Formazione e Informazione

(Ai sensi degli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.)



DATA REDAZIONE

Cassino, novembre 2023

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Dott. Ing. Achille Sasso

Il Dirigente Scolastico

Prof. Pasquale Merino

Azienda

**ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE STATALE
“ETTORE MAJORANA”**

Comune di: **CASSINO**

Provincia: **FROSINONE**

Datore di Lavoro
Prof. Pasquale Merino

F.to
Pasquale Merino

Resp. Servizio Prevenzione e Protezione
Ing. Achille Sasso

F.to
Achille Sasso

Revisione **2023**

Elaborato

**FORMAZIONE E INFORMAZIONE
QUADRO NORMATIVO**

D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81

Cassino, novembre 2023

INDICE

INTRODUZIONE	1
1. LA PREVENZIONE E LA PROTEZIONE, BREVE SINTESI NORMATIVA	2
1.1 I Principi Costituzionali	3
1.2 Il Profilo Individuale: L'art. 2087 del Codice Civile	5
1.3 Il Profilo Collettivo: L'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori	8
1.4 Testo Unico sulla Tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009)	10
2. D. LGS. N. 81 DEL 09/04/2008 - STRALCIO "OBBLIGHI DEI LAVORATORI"	14
2.1 Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro	14
3. IL PREPOSTO PER LA SICUREZZA: RUOLO, COMPITI E RESPONSABILITÀ	18
3.1 Individuazione ed obblighi del Preposto alla Sicurezza	18
3.2 Responsabilità, obblighi e sanzioni del Preposto sulla Sicurezza	20
3.3 Il Preposto è individuato con nomina e/o in funzione del proprio ruolo	21

INTRODUZIONE

L'informazione rappresenta il primo step sui processi di sensibilizzazione e diffusione della conoscenza da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, in materia di rischi e prevenzione.



L'articolo 37 del D. Lgs. 81/08 prevede che il Datore di Lavoro fornisca a ciascun lavoratore un'adeguata e sufficiente formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



Questo lavoro, nell'ambito delle indicazioni e degli obiettivi di cui agli artt. 36 e 37 del D. Lgs. n. 81 del 09/04/2008, è strutturato in tre blocchi:

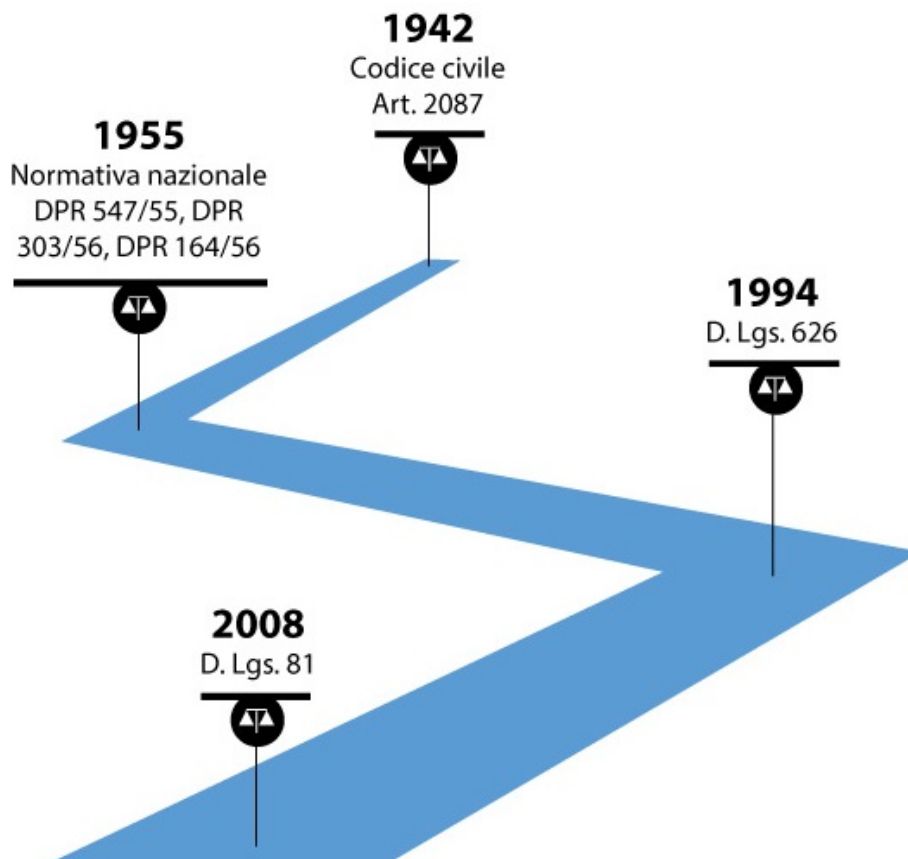
- 1. La prevenzione e la protezione, breve sintesi normativa;**
- 2. D. Lgs. n. 81 del 09/04/2008 - Stralcio "Obblighi dei Lavoratori";**
- 3. Il preposto per la sicurezza: ruolo, compiti e responsabilità.**

1. LA PREVENZIONE E LA PROTEZIONE, BREVE SINTESI NORMATIVA



SICUREZZA SUL LAVORO NELLA STORIA

I PRINCIPI COSTITUZIONALI



1.1 - I PRINCIPI COSTITUZIONALI

La disciplina contenuta nel cosiddetto Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. 106/2009) sviluppa e porta a pieno compimento principi che la Carta Costituzionale aveva posto a base del nostro ordinamento.

Le norme costituzionali alle quali fare riferimento, che vanno lette in stretta connessione tra loro, sono principalmente gli articoli 32, 35 e 41.

L'**art. 32, 1° comma, Cost.** considera la salute, compresa quella sul lavoro, come «**fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività**». Si distingue dunque nell'**art. 32 Cost.** un profilo individuale ed un profilo collettivo (*generale*). Il fatto peraltro che il diritto alla salute sia affermato come diritto fondamentale sta a significare che esso ha rilievo preminente rispetto ad altri diritti pur riconosciuti dalla Costituzione.

Accanto al profilo individuale è affermata l'esistenza di un «**interesse della collettività**» alla salute, anche per i costi sociali che un elevato numero di infortunati/ammalati comporta a carico di ciascun contribuente.

Altra previsione di particolare significato è l'**art. 35, 1° comma, Cost.**, secondo cui «**la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni**». Dalla norma si possono trarre indicazioni di rilievo, dal momento che la tutela ivi prevista ha per oggetto non solo il lavoro subordinato, ma anche il lavoro autonomo o comunque il lavoro svolto in situazioni di sottoprotezione.

Ne consegue che la salute, quale fondamentale diritto del lavoratore ed interesse della collettività, non può essere considerata un mero auspicio o una fase tendenziale dell'organizzazione produttiva, ma di quest'ultima costituisce una precisa condizione di esercizio. Nella dialettica tra logica produttivistica ed esigenze di tutela del lavoro è dunque la salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori a rappresentare il momento privilegiato, non potendo il datore di lavoro invocare l'**art. 41 Cost.** per giustificare scelte organizzative che possano mettere a repentaglio la sicurezza dei propri dipendenti o collaboratori. Il legame tra sicurezza ed organizzazione del lavoro, che si esprime nel fondamentale obbligo, di carattere preventivo e ricorrente, della valutazione dei rischi, è ben delineato nel D. Lgs. n. 81/2008.

In conclusione, per quanto sopra esposto, i principi stabiliti dalla Costituzione italiana conservano una stringente attualità. Volendo ripercorrere in rapida sintesi

l'evoluzione della normativa italiana in materia di salute e sicurezza del lavoro si può affermare che:

- Gli anni **'50/60** hanno introdotto una disciplina, basata in particolare sui D.P.R. n. 547/1955 sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e n. 303/1956 sull'igiene del lavoro, che già poneva obblighi a carico dei datori di lavoro, senza tuttavia riconoscere uno spazio specifico di tutela collettiva. La giurisprudenza era peraltro ancora lontana dall'affermare l'esistenza di un diritto soggettivo del lavoratore alla sicurezza;
- La fine degli anni **'60** e i primi anni **'70** hanno rappresentato il momento di maggior elaborazione in materia, nonché di acquisizione sul piano contrattuale e legislativo, in particolare con l'art. 9 dello **Statuto dei lavoratori**;
- In realtà, nonostante la riforma sanitaria (*legge n. 833/1978*), già alla fine degli anni **'70** e per tutti gli anni **'80** tale spinta è rimasta bloccata, sia per il riapparire di forme nuove di monetizzazione del rischio sia per la priorità data ai temi dell'occupazione e della salvaguardia delle retribuzioni. La tutela della salute del lavoro è dunque rimasta affidata all'iniziativa di volenterosi **«appassionati»** della materia o di magistrati sensibili, con interventi spesso significativi ma al di fuori di una strategia più ampia;
- Gli anni **'90** vedono emergere una nuova attenzione alle questioni relative alla salute e sicurezza del lavoro grazie soprattutto all'impulso della normativa CE. In tale contesto il provvedimento più significativo è senza dubbio il D.Lgs. n. 626/1994, di recepimento di direttive comunitarie, e successive modifiche ed integrazioni;
- Nel periodo più recente l'interesse si è incentrato sulle proposte per l'emanazione di un Testo Unico di riordino e coordinamento della normativa esistente, poi scaturite nel D. Lgs. n. 81/2008, come integrato e corretto dal D. Lgs. n. 106/2009.

1.2 - IL PROFILO INDIVIDUALE: L'ART. 2087 DEL CODICE CIVILE

Particolare rilievo acquista nella materia l'esame dell'art. 2087 del codice civile, emanato nel lontano 1942, che mantiene una perdurante attualità nell'ambito del quadro normativo di prevenzione. L'art. 2087, come norma di carattere generale, completa infatti la legislazione tecnica sugli infortuni e l'igiene del lavoro, trovando applicazione per i casi non sufficientemente regolati (*ad esempio in tema di mobbing*). Non giova dunque obiettare che in certi casi manca una specifica previsione da parte del legislatore: l'art. 2087 del codice civile funziona infatti proprio come uno strumento di integrazione delle eventuali lacune e di adeguamento della normativa ai concreti e mutevoli casi.

Ai sensi dell'art. 2087, del codice civile «**l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro**».

Il datore di lavoro deve dunque adottare tutte le misure «**necessarie**» a tutelare l'**integrità fisica** e la **personalità morale** dei prestatori di lavoro secondo i parametri della **particolarità del lavoro**, dell'**esperienza** e della **tecnica**.

Ciò pur sempre nei limiti della prevedibilità e prevenibilità di una situazione di pericolo o di danno, non configurando l'art. 2087 una ipotesi di responsabilità oggettiva, dal momento che per affermare la responsabilità del datore di lavoro deve comunque ricorrere una violazione di obblighi di comportamento, imposti da fonti legali o suggeriti dall'esperienza e dalla tecnica, concretamente individuati.

Esaminando i tre parametri sopra indicati è preferibile una lettura separata, seppur complementare, di tali criteri, fungendo la **particolarità del lavoro** da riferimento "**interno**", collegato alla specifica organizzazione produttiva, e l'**esperienza** e la **tecnica** da parametri "**esterni**" di carattere generale, sulla base dei quali individuare le misure che si siano già rivelate idonee ai fini preventivi.

Il concetto di particolarità del lavoro è estremamente ampio comprendendo tutti quegli elementi che caratterizzano una determinata attività lavorativa, e che concorrono direttamente o indirettamente a costituirne la specifica pericolosità.

Rilevanti applicazioni in tal senso si sono avute con riguardo ai casi in cui si è affermata la responsabilità del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 del codice civile, per la mancata adozione di misure idonee a salvaguardare l'integrità fisica

dei dipendenti in relazione al rischio o per rischi derivanti dall'azione di fattori esterni all'ambiente di lavoro.

L'ambito di operatività dell'art. 2087 del codice civile viene dunque a coprire non solo le situazioni di pericolo tradizionalmente derivanti dal tipo e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche quelle provenienti dal contesto ambientale nel quale suddetta attività viene esplicata, il cosiddetto «**rischio ambientale**».

Dal riferimento al **criterio dell'esperienza** discende inoltre l'obbligo di adottare tutte quelle misure e accorgimenti che abbiano già dimostrato un'efficacia protettiva sia nella specifica realtà aziendale, in virtù di eventi verificatisi e di pericoli valutati in precedenza, sia in contesti produttivi caratterizzati da analoghi problemi di sicurezza.

Tra i dati dell'esperienza è da comprendere quanto previsto dalla contrattazione collettiva, specie aziendale, in base al ruolo attribuito ai lavoratori ed alle loro rappresentanze per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il riferimento alla **tecnica** impegna poi a rapportarsi alle nuove conoscenze in materia di sicurezza messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico. È questo il principio della «**massima sicurezza tecnologicamente possibile**», desumibile anche da altre norme della legislazione tecnica, che più di ogni altro caratterizza il modello italiano di prevenzione, e che trova conferma nel Testo Unico.

Come risultato si ha che la sicurezza non va subordinata a criteri di fattibilità economica o produttiva e il datore di lavoro è tenuto ad allineare il proprio assetto produttivo e organizzativo ai risultati raggiunti dal progresso scientifico e tecnologico.

Consequente è l'obbligo di «**aggiornamento scientifico**» sugli sviluppi della tecnica circa gli aspetti rischiosi del lavoro a carico del datore di lavoro, il quale può eventualmente far ricorso ad esperti.

Il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile è stato utilizzato per dare contenuto alle disposizioni di carattere generico e indeterminato della legislazione antinfortunistica e di igiene del lavoro.

È da precisare che il progresso scientifico può suggerire, come espressamente disposto dal Testo Unico, non solo gli accorgimenti di tipo strettamente tecnico, inerenti le attrezzature o i luoghi di lavoro, ma anche quelle misure di carattere organizzativo e procedurale che siano comunque idonee ai fini della sicurezza.

Il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile trova esplicito riconoscimento in molte disposizioni del Testo Unico sia nell'ambito delle misure generali di tutela, là dove si prevede **«l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico»** (art. 15, 1° comma, lett. c) e degli obblighi a carico del datore di lavoro e del dirigente, i quali aggiornano le misure di prevenzione in relazione, tra l'altro, **«al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione»** (art. 18, 1° comma, lett. z), sia nelle parti specifiche, in riferimento ad esempio all'uso delle attrezzature di lavoro (art. 71, 4° comma, lett. a) e alla sostituzione e riduzione degli agenti cancerogeni o mutageni (art. 235).

Il rapporto tra obbligo di sicurezza ed acquisizioni scientifiche è ben messo in rilievo dalla sentenza della Corte di Giustizia europea del 15 novembre 2001, in causa C 49/2000, secondo la quale **«i rischi professionali che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali»**. Ne consegue per il datore di lavoro un obbligo di tenersi aggiornato e di tener conto di quanto risulta da acquisizioni tecniche e scientifiche che abbiano un margine sufficiente di solidità e di sperimentazione.

Come vedremo, tra i principi ispiratori del modello prevenzionale posti dal Testo Unico, rilievo preminente assume il legame tra sicurezza (e salute) ed organizzazione del lavoro, che si esprime nell'obbligo di valutare tutti i rischi, compresi quelli connessi allo stress-lavoro correlato. L'analisi dei carichi e delle condizioni di lavoro rientra pertanto a pieno titolo nell'attività valutativa a fini preventivi.

1. 3 - IL PROFILO COLLETTIVO: L'ART. 9 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Accanto al profilo individuale, posto principalmente dall'art. 2087 del codice civile, si è affermata l'esistenza di un «**interesse collettivo**» ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Interesse collettivo che si caratterizza come interesse comune ad una pluralità di soggetti che si trovano ad operare in uno stesso ambiente di lavoro e ad essere esposti ai medesimi rischi.

In tale prospettiva la soddisfazione dell'interesse alla sicurezza di ciascun lavoratore è inscindibilmente connessa alla soddisfazione degli interessi di tutti gli altri.

Si può riportare l'esempio della temperatura dei locali non adeguata, che viene a toccare direttamente l'interesse di tutti i lavoratori, o quello del macchinario privo del dispositivo di protezione, il quale, oltre a pregiudicare la sicurezza del singolo lavoratore ad esso adibito, mette in pericolo chiunque altro ne venga a contatto.

Il primo riconoscimento legislativo della dimensione collettiva dell'interesse alla sicurezza del lavoro si è avuto con l'**art. 9 dello Statuto dei lavoratori**, del 1970. in base al quale «**i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica**».

L'art. 9 dello Statuto dei lavoratori attribuisce dunque ai lavoratori, mediante loro rappresentanze, distinte dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 19, un diritto di controllo sull'applicazione delle misure prevenzionistiche ed un potere di promuovere nuove regolamentazioni.

Si tratta di un rafforzamento sul piano collettivo della posizione del lavoratore già tutelato come singolo dall'art. 2087 del codice civile. All'art. 9, dello Statuto, va peraltro riconosciuta una portata essenzialmente strumentale per una più incisiva azione di tutela.

Sia il diritto di controllo che il potere di promozione hanno un'ampia portata.

Il primo implica un potere di indagine delle rappresentanze dei lavoratori, con facoltà di accesso in tutti i locali dell'azienda e con esclusione della presenza del datore di lavoro o di suoi delegati là dove questa costituisca impedimento alle operazioni ispettive. Il diritto in questione è stato configurato infatti come diritto potestativo, esercitabile senza il preventivo assenso del datore di lavoro.

Tale connotazione assume rilievo, come vedremo, anche per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), di cui all'art. 50, del D. Lgs. n. 81/2008.

Ciò non toglie che la contrattazione collettiva possa utilmente determinare le modalità ed i tempi di esercizio del diritto di controllo, al fine di contemperare gli interessi dei lavoratori con quelli aziendali. L'intervento della contrattazione collettiva (*nazionale*) per la determinazione delle modalità di esercizio delle funzioni delle rappresentanze per la sicurezza è stato ribadito dal D. Lgs. n. 81/2008.

Il potere di promozione, previsto dalla seconda parte della norma dello Statuto, concerne «**la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione**» di misure ulteriori a quelle già specificatamente prescritte dalla normativa prevenzionistica, in quanto «**idonee**» a perseguire lo stesso fine della salvaguardia della salute dei lavoratori e della loro integrità fisica. Sul punto è da sottolineare come il D. Lgs. n. 81/2008, all'art. 50, 1° comma, lett. h), riprenda quasi letteralmente la previsione dello Statuto, contemplando tra le attribuzioni del RLS, il diritto di promuovere «**l'elaborazione, l'individuazione ... delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori**».

Nella seconda parte dell'art. 9, si è visto principalmente un sostegno all'attività contrattuale in materia, sia nella versione della natura meramente programmatica di tale norma, che necessiterebbe di essere attuata tramite appunto la contrattazione collettiva sia nella versione che evidenzia il profilo della partecipazione dei lavoratori alla elaborazione ed individuazione delle misure di sicurezza.

È da ritenere che la disciplina posta dall'art. 9, dello Statuto dei lavoratori non possa ritenersi tacitamente abrogata dal Testo Unico, del 2008, in quanto totalmente compatibile con le previsioni ivi contenute (*si veda al riguardo l'art. 304, 1° comma, lett. d), del D. Lgs. n. 81/2008*).

1.4 - TESTO UNICO SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009)

Negli anni le proposte in materia di salute e sicurezza sul lavoro si sono alla fine tradotte nel D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, attuativo della delega contenuta nell'art. 1, della Legge n. 123/2007, come integrato e corretto dal D. Lgs. n. 106/2009. Sono state così raccolte in un unico testo gran parte delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, a partire dalle disposizioni contenute nel D.P.R. n. 547/1955, sulla prevenzione degli infortuni del lavoro nell'industria, nel D.P.R. n. 303/1956, sull'igiene del lavoro, e soprattutto nel D. Lgs. n. 626/1994, di recepimento di direttive comunitarie, ora abrogato. Si viene dunque a disporre di un quadro legislativo definitivo in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro mediante un riordino normativo operato dal cosiddetto Testo Unico.

La disciplina posta dal D. Lgs. n. 81/2008 ha una portata generale applicandosi a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio. Non si distingue dunque a seconda della natura (imprenditoriale o non), del tipo di attività esercitata (*industriale, commerciale, artigiana, ecc.*) o delle dimensioni dell'organizzazione produttiva. Anche la Pubblica Amministrazione nel suo complesso, al pari dell'imprenditore privato, è tenuta espressamente ad occuparsi delle questioni inerenti la salute e sicurezza del lavoro. Peraltro nei confronti di una serie di settori, per lo più riconducibili alla Pubblica Amministrazione, si rinvia all'emanazione di appositi decreti ministeriali per l'individuazione «**delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative**» da considerare ai fini dell'applicazione delle norme del decreto.

Sul piano dei soggetti tutelati (*campo di applicazione soggettivo*) il D. Lgs. n. 81/2008 estende la sua applicazione «**a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati ...**» (art. 3, 4° comma). L'ampliamento della tutela si coglie peraltro alla luce della nuova definizione di lavoratore, di cui all'art. 2, 1° comma, lett. a), come la «**persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari ...**».

Rilievo centrale assume nel modello prevenzionale delineato dal D. Lgs. n. 81/2008, il principio della valutazione dei rischi. Il fatto che «**la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza**» figuri al primo posto tra le misure generali di tutela, stabilite dall'art. 15, non può essere infatti meramente casuale. Peraltro la valutazione dei rischi più che essere una misura di tutela costituisce il presupposto dell'intero

sistema di prevenzione. La valutazione dei rischi è infatti lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza. Ai sensi dell'art. 28, 1° comma, la valutazione dei rischi deve riguardare, «**tutti i rischi**» esistenti in azienda, sia quelli collegati alla scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché alla sistemazione dei luoghi di lavoro (*profilo oggettivo*), sia quelli relativi alla condizione dei lavoratori interessati (*profilo soggettivo*).

La valutazione dei rischi viene dunque ad interessare l'intero ambiente di lavoro, nonché tutte le persone presenti nell'organizzazione aziendale, compresi i lavoratori impiegati tramite il ricorso a tipologie contrattuali diverse da quelle del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La valutazione dei rischi, nei termini sopra descritti, costituisce dunque un'azione preventiva e ricorrente che deve avvenire ogniqualvolta si operi una scelta di natura organizzativa o produttiva.

La valutazione dei rischi non può peraltro essere effettuata in astratto, ma deve tradursi in un atto scritto, in un documento (DVR), i cui elementi sono indicati nell'art. 28, 2° comma.

Si distinguono dunque due momenti: la vera e propria valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento ad essa inerente, documento da custodirsi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce. Rispetto alla corrispondente disciplina posta dal D. Lgs. n. 626/1994 è da notare la maggiore specificazione degli elementi da riportare nel DVR, tra i quali assume particolare rilievo «**l'individuazione delle procedure (il "come") per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli (il "chi") dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere ...**» (art. 28, 2° comma, lett. d). Ne dovrebbe risultare chiaramente l'organigramma aziendale della sicurezza, in raccordo del resto con la maggiore formalizzazione della figura del dirigente e del proposto, che di norma dovrebbero operare sulla base di specifico incarico. Anche la previsione relativa alla «**individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento**» (art. 28, 2° comma, lett. f), venendo a combinare il profilo oggettivo di valutazione dei rischi con quello soggettivo, della professionalità, esperienza e formazione del lavoratore, è di particolare significato sul piano operativo.

Il contenuto del DVR dovrà altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei titoli particolari del decreto (art. 28, 3° comma) e deve avere «**data certa**» attestabile mediante la «**sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, ... del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato ...**»).

In caso di costituzione di nuova impresa il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi, dovendo elaborare il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività (art. 28, comma 3° bis, aggiunto dal d.lgs. n. 106/2009). La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro «**significative**» ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. In tali ipotesi il DVR deve essere rielaborato entro trenta giorni dalle rispettive causali (art. 29, 3° comma). In molti casi si tratterà tuttavia di una semplice integrazione dell'originario DVR e non di una sua completa riformulazione, richiesta solo in presenza di modifiche più radicali del processo produttivo. La periodicità dell'aggiornamento del DVR non è, di norma, stabilita; fanno eccezione alcuni rischi di particolare rilievo che debbono essere oggetto di revisione dopo un determinato periodo di tempo (si veda ad esempio, per la cadenza almeno quadriennale per la valutazione dei rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici, l'art. 181, 2° comma; per l'aggiornamento triennale della valutazione dei rischi per agenti cancerogeni e mutageni, l'art. 236, 5° comma). In riferimento ai soggetti coinvolti si prevede che il datore di lavoro effettui la valutazione dei rischi ed elabori il documento ad essa relativo in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria; tali attività sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Si intende dunque associare tutti i principali soggetti interessati a quello che a buon motivo può considerarsi il perno del sistema prevenzionale.

Il documento di valutazione dei rischi sarà peraltro esaminato in sede di riunione periodica, da tenersi almeno una volta all'anno o in occasione di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio (art. 35). Sia l'obbligo di documentare la valutazione dei rischi sia quello di aggiornarla sono sanzionati

penalmente ad esclusivo carico del datore di lavoro. L'impossibilità da parte del datore di lavoro di delegare gli adempimenti inerenti alla valutazione dei rischi è chiaramente espressa dall'art. 17, 1° comma, lett. a), del D. Lgs. n. 81/2008. Se la valutazione dei rischi compete al datore di lavoro, le diverse figure aziendali (*dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente*) sono comunque tenute a collaborare alla sua realizzazione, al fine tra l'altro di segnalare eventuali pericoli o carenze nei sistemi di protezione. Si ritiene che la valutazione dei rischi non sia soggetta ad un controllo di merito da parte dell'organo di vigilanza, che potrebbe solo verificare l'eventuale inosservanza della sequenza metodologica prestabilita ai fini della sua documentazione. La scelta di come procedere alla redazione del DVR è peraltro rimessa al datore di lavoro che vi provvede **«con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione»**.

È poi da sottolineare che il documento di valutazione dei rischi, qualora sia incompleto, è fonte di responsabilità, oltre che per il datore di lavoro, anche per chi ha concorso alla sua incompiuta redazione (*ad esempio il RSPP*) nel caso di evento di danno, cioè qualora dalla omessa indicazione dei rischi esistenti e dalla conseguente mancata adozione delle necessarie misure di sicurezza sia derivato un danno ai lavoratori. Strettamente connesso alla valutazione dei rischi è il principio della **«programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro»** (art. 15, 1° comma, lett. b). In base a quanto sopra esposto la protezione della salute dei lavoratori va dunque considerata non come un elemento a sé stante, subordinato e conseguente alle scelte tecniche e organizzative, ma come un momento tipico, ordinario dell'organizzazione dell'attività produttiva.

Ne deriva quale necessario un approccio integrato e globale alla conoscenza, al controllo ed alla limitazione dei rischi, mediante il legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria, nella realtà spesso eccessivamente frammentate. L'importanza, accanto a quelle tecniche, delle misure organizzative e procedurali ai fini della prevenzione, è sottolineata in molte parti del decreto, a partire dagli obblighi generali a carico del datore di lavoro e dei dirigenti (art. 18, 1° comma, lett. z).

2. D. LGS. N. 81 DEL 09/04/2008 - STRALCIO “OBBLIGHI DEI LAVORATORI”

Questa parte del lavoro raccoglie, in modo organico e sintetico, una selezione stralcio degli articoli del D. Lgs. n. 81 del 09/04/2008 “**Obblighi dei lavoratori**” relativa alle nozioni fondamentali per l’organizzazione e la gestione della sicurezza all’interno della scuola.

2.1 - TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n.108)

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

OMISSIS

Articolo 2 - Definizioni

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

a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: **OMISSIS**

l’allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l’allievo sia effettivamente applicato alla strumentazione o ai laboratori in questione;

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente.

Articolo 3 - Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

1. 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.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) **segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;**
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) **partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;**
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia,

contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Articolo 59 - Sanzioni per i lavoratori

1. I lavoratori sono puniti:

- a. con **l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro** per la violazione dell'articolo 20, comma 2, lett. b), c), d), e), f), g), h) e i);
- b. con la sanzione **amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro** per la violazione dell'**articolo 20 comma 3**; la stessa sanzione si applica ai lavoratori autonomi di cui alla medesima disposizione.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

.....

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c. della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

.....

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

.....

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

SEZIONE VI - GESTIONE DELLE EMERGENZE

N° 4 articoli (da art. 43 a art. 46)

Articolo 43 - Disposizioni generali

.....

- 3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.**
4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

Articolo 44 - Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

- 1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.**
- 2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.**

3. IL PREPOSTO PER LA SICUREZZA: RUOLO, COMPITI E RESPONSABILITÀ

Particolare rilievo riveste, in ambito scolastico, la 'Figura' del 'Preposto' in relazione del ruolo e delle attività di cui alla «**mansione docente**».

Il preposto per la sicurezza è una persona che svolge le funzioni proprie del "capo", cioè:

- ✓ **sovrintende** alle attività lavorative svolte dai lavoratori,
- ✓ **garantisce** l'attuazione delle direttive ricevute dal dirigente o dal datore di lavoro,
- ✓ **controlla** la corretta esecuzione delle direttive stesse da parte dei lavoratori.

In dicembre 2021, con la Legge 215/21, sono state apportate numerose modifiche al D. Lgs. 81/08, alcune delle quali riguardano la figura del preposto.

L'obiettivo del legislatore è quello di "**responsabilizzare**" questa figura, cruciale per garantire la supervisione e il rispetto delle norme antinfortunistiche in azienda.

3.1 – INDIVIDUAZIONE ED OBBLIGHI DEL PREPOSTO ALLA SICUREZZA

Per definire il Preposto per la Sicurezza, possiamo richiamare la definizione tratta dall'art. 2 del D. Lgs. 81/08 che lo definisce come:

"la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Il preposto per la sicurezza assolve ad una funzione organizzativa nell'ambito della propria mansione lavorativa.

Il preposto è investito del "**potere di iniziativa**", che permette di attuare il "**modello collaborativo**", diretto a garantire sul posto di lavoro la "**massima sicurezza possibile**" e che gli impone di attivarsi per garantire la sicurezza degli altri lavoratori.

Il preposto, infatti, assume un ruolo di "**garanzia**" della sicurezza e della salute degli altri lavoratori.

Gli **obblighi del preposto**, in materia di sicurezza sul lavoro, sono indicati dall'art. 19 del D. Lgs. 81/2008 e sono:

- a. **sovrintendere e vigilare** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;
- b. **verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c. **richiedere** l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d. **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e. **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f. **segnalare** tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g. **interrompere** temporaneamente l'attività in caso di rilevazione di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro se necessario e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;
- h. **frequentare** appositi corsi di formazione.

3.2 – RESPONSABILITÀ, OBBLIGHI E SANZIONI DEL PREPOSTO SULLA SICUREZZA

Nei confronti del preposto per la sicurezza si possono accertare **responsabilità sia civili che penali**. In particolare, l'articolo 56 del D. Lgs. 81/2008 prevede per il preposto per la sicurezza sanzioni in caso di violazione degli obblighi previsti a suo carico (*individuati nell'art. 19 del D. Lgs. 81/08 precedentemente riportato*).

I **reati contravvenzionali** indicati nel D. Lgs. 81/08 per il preposto prevedono:

- ✓ l'arresto da uno a tre mesi;
- ✓ e/o multe che possono variare, in base alle violazioni, da € 300 a € 2.000 (*questi importi vengono periodicamente variati per adeguarli alla perdita di valore del denaro nel tempo*).

Il preposto per la sicurezza, per tutelarsi di fronte ad eventuali "**accuse**", deve dimostrare di aver adempiuto all'incarico ricevuto.

Uno dei modi più efficaci per dimostrare di aver assolto al proprio incarico è quello di ricorrere alle "**segnalazioni scritte**", ad esempio:

- ✓ per segnalare lacune, malfunzionamenti, manomissioni dei dispositivi di sicurezza delle macchine o dei dispositivi protezione individuali (DPI) e/o collettivi (DPC);
- ✓ per segnalare il mancato rispetto delle disposizioni o dei regolamenti aziendali da parte di un lavoratore.

3.3 - IL PREPOSTO È INDIVIDUATO CON NOMINA O IN FUNZIONE DEL PROPRIO RUOLO

A seguito delle modifiche apportate all'art. 18 del D. Lgs. 81/2008 alla fine del 2021, con l'introduzione nel comma 1 della lettera b-bis, il Datore di Lavoro deve **"individuare il Preposto o i Preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività"**.

In materia di salute e sicurezza del lavoro, per identificare i soggetti che rivestono ruoli di garanzia, come il datore di lavoro, il dirigente e il preposto, **ciò che ha rilevanza sono le effettive attività svolte**.

Si parla cioè di **"preposto di fatto"**, qualora un soggetto assuma tale ruolo, anche in assenza di una formale nomina di preposto.

Il **"preposto di fatto"** è colui che, sebbene privo di investitura (*ad esempio senza una nomina di preposto conferita dal datore di lavoro*), eserciti nella realtà aziendale i poteri e le funzioni tipiche del preposto ed è riconosciuto dai colleghi come tale.

Tale figura è chiaramente prevista dall'art. 299 del D. Lgs. 81/08.

Il preposto di fatto assume così la medesima responsabilità del preposto cosiddetto **"di diritto"**, ossia colui al quale sia stato conferito formale incarico.

Insomma, se in azienda vi è qualcuno riconosciuto dagli altri lavoratori come un **"capo"**, questi è di fatto un preposto, anche se privo di nomina.

Nell'ipotesi di violazione della normativa antinfortunistica la presenza di un preposto di fatto non esonera da responsabilità il preposto formalmente designato sebbene questi, in realtà, potrebbe anche non svolgere le proprie mansioni.