

**DLV 81/2008 e decreto
correttivo 106/09:
apparato sanzionatorio
e responsabilità di
dirigenti e preposti**

“Temi”

- Inasprimento delle sanzioni penali nel TU 81/08
- Cenni in ordine alle sanzioni amministrative
- In particolare: la responsabilità penale dell'ente conseguente a reato
- I soggetti responsabili: concezione sostanziale; datore di lavoro, dirigente, preposto, la delega di funzioni; casistica
- ... come premessa, un breve inquadramento generale del tema delle sanzioni in materia di SSL

*Struttura generale
dell'apparato sanzionatorio in
materia di sicurezza sui
luoghi di lavoro*

Cosa è una sanzione?

E' la risposta dell'ordinamento di fronte alla violazione di norme giuridiche.

Ad esempio: non uccidere, non rubare, redigi il DVR...

... *segue* (ad esempio):

"... chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni ... se il fatto è commesso con violazione delle norme ... per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni..." (art.589 c.p. : OMICIDIO COLPOSO)

...segue (ad esempio):

"... E' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro che ... omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'art.17 comma 1 lett.a) in collaborazione con il RSPP ed il MC..." (art.55, comma 1, TU)

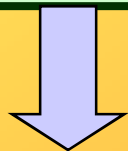
... *segue* (ad esempio):

“... il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti.. con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1000 a 4800 euro per la violazione dell'art.26, comma 1, lett.a ...” (art.55, comma 5, lett. B, TU)

Differente natura delle sanzioni

In materia di SLL (come in molti altri casi) il sistema sanzionatorio è incentrato, principalmente, sulla interazione di un duplice ordine di tutela:

RESPONSABILITA'
nei confronti dello
STATO



**Sanzioni
penali ed amministrative**

RESPONSABILITA'
nei confronti
dei
PRIVATI

Ma oggi non ci occuperemo di questo



**Sanzioni civili:
risarcimento del danno**

..segue (differente natura delle sanzioni)

Escludendo pertanto, in questa sede, la responsabilità civile, le sanzioni previste dall'ordinamento giuridico si distinguono in:

Sanzioni penali

Sanzioni
amministrative

**Le sanzioni penali
riguardano le violazioni
ritenute
più gravi...**

**... ed hanno il contenuto
più severo...**

... pene quali (art.17 codice penale)
**ergastolo, reclusione, arresto,
multa, ammenda**

... la particolare gravità delle sanzioni penali discende dal fatto che esse riguardano

... la libertà personale del reo



REATO

Il concetto di regola cautelare

Un sistema normativo di natura precauzionale, quale quello relativo alla SLL, si compone di **regole cautelari**: esse intervengono non a seguito di lesioni del bene giuridico tutelato (ad es. salute ed integrità del lavoratore) ma al fine di prevenire lo stesso verificarsi di eventi lesivi

Sanzioni
relative alla
inosservanza di
regole cautelari,
finalizzate
a prevenire
eventi lesivi

Sanzioni
che
intervengono
nei casi in cui si sia
verificato
un evento lesivo

Sanzioni
relative a
regole cautelari
(tutela anticipata)



Puniscono
una condotta
(ovvero una omessa
condotta)

penali

amministrative

Sanzioni
relative
ad eventi lesivi
(tutela repressiva)



Puniscono
una condotta
(ovvero una omessa
condotta) che abbia
determinato un evento

penali

Struttura dell'illecito penale in materia di SLL



Nota: le due responsabilità possono sommarsi tra loro

Riepilogo:

- Sanzioni penali (reati) e sanzioni amministrative
- Reati: delitti e contravvenzioni
- Regole cautelari
- Regole cautelari scritte e non scritte
- Responsabilità per l'evento e responsabilità per la condotta

*Inasprimento delle sanzioni
penali nel TU 81/08*

Un primo dato:



*L'inasprimento
riguarda soltanto le sanzioni
relative alla inosservanza
delle regole cautelari
(responsabilità per la condotta)*

Qualche esempio (approssimativo):



Violazioni "essenziali" del DL
(in materia di valutazione dei rischi)

Vecchia
disciplina
(art.89, comma 1,
DLV 626/94):
Arresto
da 3 a 6 mesi
0 ammenda
da €1549 a €4131

TU "corretto" (DLV
106/09: art.55,
comma 1):
Arresto
da 3 a 6 mesi
0 ammenda
da €2.500 a €
6.400
€15.000

Segue (indicazioni molto approssimative):



Principi organizzativi:

violazioni "secondarie"

*Vecchia
disciplina
(art.89, comma 2,
lett.b), DLV
626/94) :*

*Arresto
da 2 a 4 mesi
0 ammenda
da €516 a €2582*


*TU - versione
"corretta"
(DLV 106/09:
art.55, comma 5) :*
*Arresto
da 2 a 4 mesi
0 ammende
comprese
tra € 750 e €6
000*

*Segue (indicazioni molto
approssimative):*



*Principi organizzativi:
violazioni "primarie" del preposto*

*TU - versione
originaria
(56, lett.a:
Arresto
da 1 a 3 mesi
0 ammenda
da € 500 a €2000*



*TU - versione
corretta
(DLV 106/09:
art.56, lett. a):
Arresto
Fino a 2 mesi
0 ammenda
da €400 a €1200*

Inoltre:



Ipotesi "aggravate"

*art.55, comma 2, "corretto" dal DLV
106/09:*

*Violazioni "essenziali aggravate" del
DL (valutazione dei rischi in aziende
numerose o esposte o nei cantieri
temporanei e mobili):*

Arresto

da 4 a 8 mesi

*Natura
contravvenzionale
dei reati*

*Meccanismi
di definizione
agevolata
degli illeciti*

- 1. Oblazione amm.va
(art. 301 TU)
Estinzione illeciti
amm.vi (art. 301 bis
TU)
Definizione
contravvenzioni
punite con il solo
arresto
potere di
disposizione*

*A
"fe*

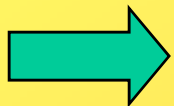
REATI

DELITTI

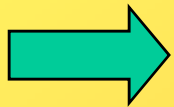
(puniti con
ergastolo,
reclusione
e/o multa)

CONTRAVVENZIONI

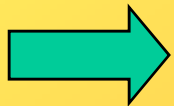
(punite con arresto
e/o ammenda)



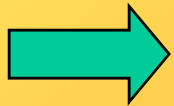
Prescrizione lunga (6 anni in su) per i delitti; breve per le contravvenzioni (4 anni)



I DEL, salvo espressa previsione contraria, sono punibili solo se commessi con **dolo**; per le CONVERSAZIONE basta la **colpa** (art.42 c.p.)



I DEL in alcuni casi sono punibili a **querela** della persona offesa; le CONVERSAZIONE sono sempre procedibili **di ufficio**



In materia di SLL, i DEL in alcuni casi sono reati comuni ("chiunque" li può commettere); le CV sono reati **propri** (risponde il DL, il DIR, il PREP ecc.)

“... chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni ... se il fatto è commesso con violazione delle norme ... per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni...” (art.589 c.p.)

Reato proprio

delitto

“... E' punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5000 a 15000 euro il datore di lavoro che ... omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'art.17 comma 1 lett.a) ...” (art.55

TU) **Reato comune**

contravvenzione

In materia di sicurezza sul lavoro, le contravvenzioni presidiano le regole cautelari, i delitti sono invece previsti nei casi di eventi lesivi o mortali

Corollario:

- Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione non è destinatario di contravvenzioni "proprie"...
- ... ma può essere chiamato a rispondere per il reato "comune" di omicidio o lesioni colpose...

(Cass., n.1135, 20.4.05, CED 233657; n.15226, 5.2.07, CED 236170)

Meccanismi di definizione agevolata degli illeciti

- 1. Oblazione amm.va (art. 301 TU)
Estinzione illeciti amm.vi (art. 301 bis TU)
Definizione contravvenzioni punite con il solo arresto
potere di disposizione*

(1) Oblazione amministrativa e prescrizione dell'organo di vigilanza

Art. 301 TU "corretto" dal DLV 106/09:

"... alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda **ovvero la sola pena dell'ammenda**, si applicano e disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli artt.20 segg. DLV 758/94..."

La procedura della "prescrizione": quando l'OV accerta una contravvenzione...

**Informa il
Pubblico
ministero; il
procedimento
penale rimane
sospeso**

**Impartisce una
prescrizione,
assegnando un
termine**

Successivo controllo, se positivo:

- * L'OV ammette il reo all'oblazione amministrativa (1/4 del massimo dell'ammenda)**
- * Se il reo paga entro gg 30**
- * L'OV informa il Pubblico ministero**
- * Il procedimento penale viene archiviato**

Successivo controllo, se **negativo**:

- ✱ L'OV informa il Pubblico ministero
- ✱ Il procedimento penale segue il suo corso
- ✱ Nel corso del procedimento, il reo potrà comunque chiedere l'oblazione giudiziaria (1/2 dell'ammenda)
- ✱ *Nota: lo stesso avviene se il reo ottempera ma non paga l'oblazione amministrativa*

PRECISAZIONE

- L'oblazione amministrativa di cui al DLV 758/94 è diversa ...
- Dall'oblazione penale ex art.162 bis c.p.
 - È facoltativa
 - Si paga di più

(2) Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi

Art. 301 bis TU "corretto": in tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione amministrativa pecuniaria, il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'OV mediante verbale di primo accesso ispettivo

(3) contravvenzioni punite con il solo arresto

(art. 55 comma 2 TU, ad esempio)

Art. 302, commi 1,3 TU "corretto": per le contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto il giudice, su richiesta dell'imputato, può sostituire la pena irrogata, nel limite di 12 mesi, con il pagamento di una sanzione determinata secondo i criteri di cui all'art. 135 c.p., ma non inferiore a 2000 euro, se risultano eliminate le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato... "; il reato si estingue dopo 3 anni

Eccezioni (art. 302, comma 2):

• *violazione causa di infortunio*

(4) Potere di disposizione

- ◆ La prescrizione è cosa diversa dalla disposizione
- ◆ La DISP è oggi prevista dall'art.302 bis TU
“corretto” (in precedenza dall'art.10 DPR520/55)
- ◆ Consiste in un ordine dato dall'OV in materia di SL
- ◆ Tale ordine può essere dato solo se non c'è un reato (art.25 DLV 758/94) o, alla luce del TU “corretto”, se non c'è un illecito amministrativo (art. 301 bis TU “corretto”) e dunque in caso di accertata violazione di regole cautelari non scritte
- ◆ Se non viene adempiuto si commette un reato...

... segue...

**... l'inosservanza delle disposizioni
legittimamente impartite in materia di
sicurezza o igiene sul lavoro... è punita con
l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda
fino ad €413 (art.11 DPR520/55)**

Sanzioni amministrative a carico degli enti collettivi (persone giuridiche)

Partiamo da lontano...



*Art.27 della Costituzione:
La responsabilità penale
è personale*

Societas delinquere non potest
*Possono essere assoggettate a
sanzioni penali solo le persone
fisiche*

*Tutto ciò è ancora vero,
però...*

*DLV 231/01: disciplina
della responsabilità amministrativa
degli enti giuridici
conseguente a reato*



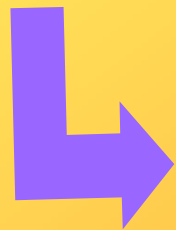
*Per taluni reati introduce una forma
di responsabilità dell'ente giuridico
che si somma a quella della persona
fisica.*

*impianto del DLV 231/01, sulla responsabilità
amministrativa degli enti giuridici
conseguente a reato*

*Tale forma di responsabilità ha due
caratteristiche che la avvicinano
alla responsabilità penale...*



*È configurabile solo se c'è un reato
(commesso da persona fisica interna all'ente)*



La competenza appartiene al giudice penale

*... segue (impianto del DLV 231/01, sulla
responsabilità amministrativa degli enti
giuridici conseguente a reato)*

*Presupposti per la configurabilità di
tale forma di responsabilità*

- 1) Particolari categorie di reati (corruzione, concussione,
truffa ai danni dello stato ecc.) (artt.24 ss.)...*
- ... 2) commessi da persone legate all'ente (in quanto
rappresentati, amministratori, direttori,
gestori di fatto) (art.5)...*
- ... 3) Nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art.5 co.2)...*
- ... 4) Sempre che all'ente sia imputabile un
difettoso modello organizzativo
o di controllo (art.6)*

*... segue (impianto del DLV 231/01, sulla
responsabilità amministrativa degli enti
giuridici conseguente a reato)*

Conseguenze per l'ente giuridico:

- 1) ***Sanzioni pecuniarie (valore quote: da € 258 ad € 1549)***
- ... 2) ***sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio,
sospensione o revoca abilitazioni amministrative,
divieto di contrattare con la PA,
esclusione da agevolazioni,
divieto di pubblicità***
- ... 3) ***confisca dei beni o del profitto
(anche per equivalente)...***
- ... 4) ***pubblicazione della sentenza***

... L'art.300 del DLV 81/08

(sostituisce l'art.25 septies DLV 231/01 introdotto dal DLV 123/07)

Art. 25-septies. - (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro)

- 1. Omicidio colposo commesso con violazioni “essenziali e aggravate” (art.55, comma 2, TU): sanzione pecuniaria di 1000 quote + sanzione interdittiva da 3 mesi ad 1 anno*
- 2. Omicidio colposo commesso con altre violazioni: sanzione pecuniaria da 250 a 500 quote + sanzione interdittiva da 3 mesi ad 1 anno*
- 3. Lesioni colpose: sanzione pecuniaria sino a 250 quote + sanzione interdittiva sino a 6 mesi*

Dunque anche i reati di evento in materia di SLL rientrano oggi tra quelli per cui è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente da reato

Due problemi ricostruttivi principali:

1.

Trattandosi di reati colposi, si potrà ritenere che il fatto è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente ?

2.

Definizione del criterio di imputazione relativo ai modelli organizzativi e di controllo inefficaci (art.6 DLV 231/01). Sotto quest'ultimo profilo Soccorre

l'art.30 del TU (modelli di organizzazione e di gestione).

Art. 30 del TU

Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti giuridici di cui al DLV 231/01, deve essere adottato ed efficacemente attuato:

- assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di SLL*
- Prevedendo idonei sistemi di registrazione
 - Articolazione gestionale idonea*
 - Idonei sistemi di controllo**

*Cenni in ordine alle figure ed alla
responsabilità dei dirigenti e dei
preposti*

... partiamo da un caso concreto...

*Corte di cassazione, Sez.IV,
23.3.00, n.7386: responsabilità del
dirigente*

La fattispecie:

- **Nel corso di lavori di pulitura di una macchina impastatrice, un dipendente accede con una mano, attraverso uno sportello, alla zona della macchina ove si trova la valvola sottovuoto per eliminare residui di lavorazione; la valvola rotante, in funzione, cagiona al dipendente l'amputazione di parte della mano**

... segue (responsabilità del dirigente)

- Si accerta che l'errore del dipendente, il quale riteneva che il dispositivo della lama fosse in posizione di blocco, era dipeso dal fatto che le indicazioni "inserimento/arresto" erano collocate sulla pulsantiera principale, posta a distanza dall'operatore, mentre su altra parte della pulsantiera, più vicina, mancavano tali indicazioni
- Ciò costituisce violazione di una norma antinfortunistica specifica (art.292 DPR 547/55)

... segue (responsabilità del dirigente)

- Vengono chiamati a rispondere del fatto l'amministratore della società titolare del rapporto di lavoro, quale DL, e...
- .. un consulente esterno alla società, dottore commercialista, formalmente legato da un incarico libero-professionale relativo a compiti contabili e finanziari
- In particolare, quest'ultimo viene ritenuto, di fatto, un dirigente...

... segue (responsabilità del dirigente)

- .. Si accerta infatti (in via testimoniale) che egli sostituiva il DL quando assente, teneva i contatti con clienti e fornitori, interloquiva e si ingeriva, con il consenso del DL, sulle tematiche tecniche e sul funzionamento del reparto produzione, era il principale referente per quanto riguardava miglioramenti o modalità esecutive di singole lavorazioni ecc.

... segue (responsabilità del
dirigente)

Entrambe le difese deducono:

- **Che l'infortunio è addebitabile alla negligenza del lavoratore, il quale, ancorché correttamente formato, non aveva prestato la corretta attenzione nell'utilizzare il macchinario**

... segue (responsabilità del dirigente)

La difesa del DL deduce:

- Che il “consulente”, in quanto, di fatto, dirigente incaricato dal DL di gestire l'intera attività aziendale, era di fatto un delegato del DL anche per la materia della sicurezza sul lavoro
- Che in ogni caso, la presenza di un dirigente esonerava il DL dagli obblighi che gravavano su di lui

... segue (responsabilità del
dirigente)

La difesa del “consulente” deduce:

- **Che l'imputato non poteva essere considerato dirigente, in quanto non aveva nessuna veste formale e nessuna indicazione in tale senso vi era nell'organigramma formale della società**

Le questioni:

1

*Il dirigente è di per sé
un delegato
del DL ai fini della
sicurezza sul lavoro?*

2

*E' possibile una delega "di fatto"
in materia di SSL?*

4

Si può essere dirigenti "di fatto"?

3

*La responsabilità del
Dirigente esclude quella
del Datore di lavoro?*

5

*La colpa del lavoratore
esclude la responsabilità
del DL e del DIR?*

sul lavoro: in
particolare, definizione e
responsabilità del

dirigente e del preposto

Il principio di effettività

Come si individuano i soggetti della sicurezza?

Organizzazione produttiva
“cartolare”

(organigrammi, mansionari,
regolamenti interni,
circolari, contratti...)

Organizzazione
produttiva reale: ciò che,
quotidianamente, di
fatto, avviene in azienda

Cass. 24.3.00, 3822 e tante altre...

Oggi, art.299 TU: “... Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’art.2, comma 1, lett.b), d), e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti...” (Dl, DIR, PREP)

Posizioni soggettive "originarie", derivate, nominate...

Organizzazione
produttiva reale



Posizioni
soggettive
originarie

Datore di lavoro (necessario)

Dirigenti (eventuali)

Preposti (eventuali)

Lavoratori (necessari)

Eventuali
deleghe di
funzioni in
materia di
sicurezza



Posizioni soggettive
derivate (datore di lavoro,
dirigenti...)

Nomine (previste
dalla legge)



Posizioni soggettive
nominate (RSPP, MC...)

Definizione di datore di lavoro

(art. 2, comma 1 lett. b TU 81/08)

“E' il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa ovvero dell'*unità produttiva*, in quanto esercita i POTERI DECISIONALI e DI SPESA”

**Unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale
(art.2, comma 1, lett.t)**

È responsabile in via principale della salute e sicurezza dei lavoratori, anche ai sensi dell'art.2087 c.c.

Definizione di DIRIGENTE

(art. 2, comma 1 lett. D TU 81/08)

“... la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa...”

Il dirigente è una sorta di ***alter ego*** dell'imprenditore datore di lavoro, tanto che le funzioni dell'uno e dell'altro si sovrappongono nettamente formando un obbligo paritetico, onde la colpa per omissione di uno di detti soggetti non esclude la colpa degli altri. Il dirigente, quindi, condivide con il datore di lavoro - nell'ambito, chiaramente, delle **attribuzioni e competenze a lui conferite** - oneri e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. Il dirigente, al pari del datore di lavoro, è investito di molti **obblighi** inerenti la prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, esplicitamente richiamati nell'

art. 18 del D.Lgs. 81/08 ("*obblighi del datore di lavoro e del dirigente*"), la cui violazione è punita con le sanzioni penali ed amministrative indicate nell'

art. 55 del D.Lgs. 81/08.

Definizione di PREPOSTO

(art. 2, comma 1 lett. E TU 81/08)

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

Gli obblighi previsti per il preposto in materia di SLL (art. 19) sono tutti connessi a tale ruolo generale: sovrintende e vigila, verifica, richiede l'osservanza, informa i lavoratori sui rischi, segnala a DL e DIR situazioni di rischio ecc..

Le sanzioni sono fissate dall'art. 56 (arresti fino a 2 mesi in alternativa ad ammende da 200 a 1200 euro).

NOTA: il "correttivo" 106/09 ha abolito le sanzioni di parte speciale.

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

Premessa:

L'art.18 del TU indica solo gli obblighi di carattere generale, relativi alla gestione organizzativa della SLL.

Alla luce di tale inquadramento generale, come si vedrà, le posizioni di DL e DIR, sono parzialmente sovrapponibili...

In altre sezioni del TU e della normativa speciale sono poi indicati gli obblighi specifici (per il DL e in parte per il DIR) riferiti alle norme tecniche relative a ciascuna tipologia di rischio.

Art. 18


Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente. Premessa (segue)

La sovrapposibilità delle posizioni di DL e DIR, in concreto, in ciascuna singola fattispecie, dipende dalla tipologia e dall'ampiezza dell'incarico dirigenziale assegnato. In tal senso deve essere letto il primo periodo dell'art.18:

" 1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:..."

Il "cuneo" DATORE DI LAVORO - DIRIGENTE

Se il datore di lavoro è destinatario di tutti gli obblighi in materia di SLL...



... il dirigente, se presente, è a sua volta destinatario, limitatamente alla sua sfera di competenza (diversa in ogni caso di quasi tutti gli obblighi di carattere generale del DL previsti dal TU; principale eccezione è costituita dagli **obblighi non delegabili**)

Art. 17

Obblighi del Datore di Lavoro non delegabili

- Valutazione dei rischi
- Elaborazione del documento di valutazione dei rischi
- Designazione del RSPP

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

Leggenda:

In blu: obblighi comuni del DL e del DIR (nei limiti delle sue attribuzioni e competenze)

In rosso: obblighi del DL, rispetto ai quali il DIR (nei limiti delle sue attribuzioni e competenze) ha a sua volta obblighi di carattere accessorio (dovere di impulso); si tratta, in ogni caso, di obblighi che possono essere delegati dal DL (al DIR o a terzi)

In verde: obblighi “minori” (puniti solo con sanzione amministrativa)

In corsivo: integrazioni del correttivo 106/09

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
 - a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
 - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) **Inviare i lavoratori a visita medica entro la scadenza prevista** e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- G - bis) *nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro*

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) 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;
- l) **adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;**
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

- r) Comunicare *in via telematica* all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

Art. 18

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art.18, lett.F: OBBLIGO DI ESAZIONE



COLPA del LAVORATORE e
concorrente RESPONSABILITA'
del DL, del DIRIGENTE o del PREPOSTO

Secondo la costante giurisprudenza, tuttavia, la colpa del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro, a meno che non si sia trattato di un comportamento anomalo ed imprevedibile, tale da esorbitare dal processo, dalle esigenze produttive, dalle istruzioni ricevute... il DL deve prevenire e controllare (Cass. 5.4.86, 2620; 23.3.00, 7386; 22.10.99, 12115; 19.1.01, 132)

... Segue (COLPA del LAVORATORE e
concorrente RESPONSABILITA'
del DL, del DIR, del PREP)

In sostanza, nella materia della sicurezza
del lavoro, non vale un principio
generalmente valido in altri campi del
diritto:

**Il principio
dell'affidamento**
(ciascuno bada a sé stesso)

... IL PRINCIPIO DELLA CONTINUITA' DELLE RESPONSABILITA' SOGGETTIVE

QUESTE RESPONSABILITA' , ALMENO POTENZIALMENTE,
SI SOMMANO TRA LORO :

Datore di lavoro: dovere generale di sicurezza (art.2087 c.c.)

+

Dirigenti: se presenti, nella loro sfera di competenza, rispondono di tutti gli adempimenti di cui all'art.18 TU

+

Preposti: se presenti, nella loro sfera di attribuzioni, rispondono, principalmente, di omesso controllo

+

Lavoratori: rispondono, soprattutto, di omessa osservanza

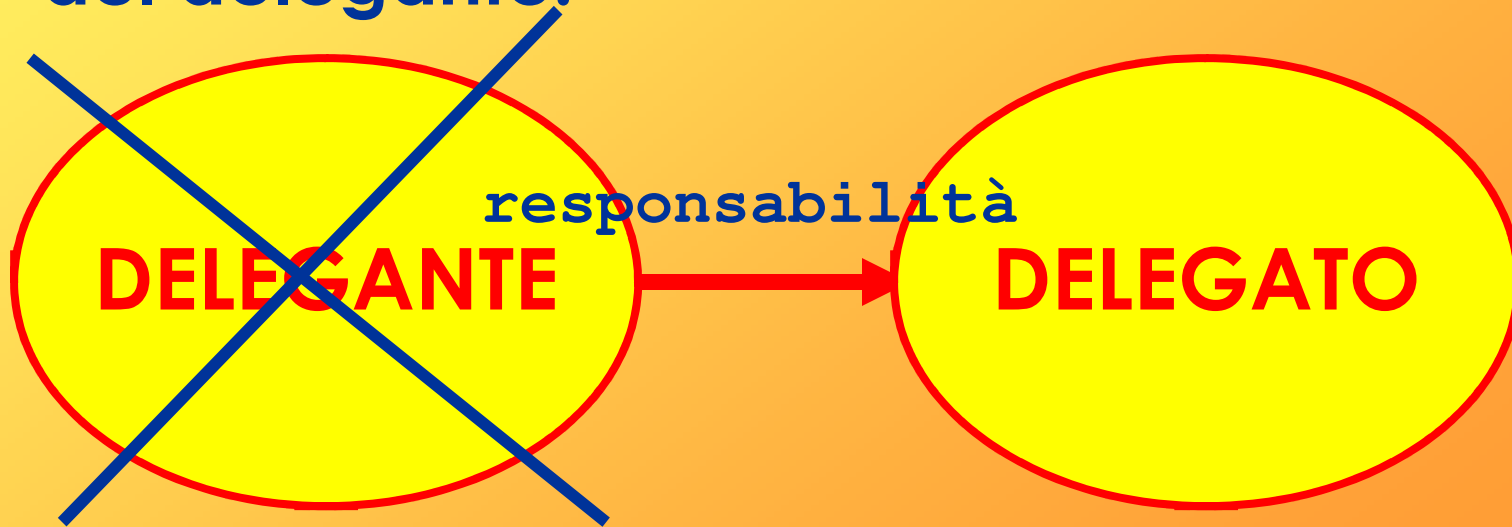


Limiti entro cui si può interrompere tale continuità

Con il decreto correttivo 106/09, è stato invece introdotto il comma 3 bis dell'art. 18, secondo il quale: "... il datore di lavoro ed i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24, 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti..."

... DIFFERENZA TRA POSIZIONI ORIGINARIE E
POSIZIONI DELEGATE...

Invece, nel caso di delega di funzioni, la responsabilità del delegato vale (entro certi limiti) ad escludere la responsabilità del delegante; il delegato è un “**clone**” del delegante:



... ma la delega deve essere valida ed efficace...

Limiti alla DELEGA in materia di sicurezza sul lavoro previsti dagli artt.16-17 TU:

Il DL non può delegare le seguenti attività:

- Valutazione dei rischi
- Elaborazione del DVR
- Designazione del RSPP
 - Tali obblighi restano tipici ed esclusivi del DL, non riconducibili al DIR né in quanto tale né se delegato ai fii della sicurezza....

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità

La delega non esclude l'obbligo di vigilanza del DL. Secondo quanto introdotto dal "correttivo" 106/09, l'obbligo di vigilanza si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4

Limiti alla DELEGA in materia di sicurezza sul lavoro previsti dagli artt.16-17 TU (segue):

- “... La delega di funzioni da parte del DL, ove espressamente non esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
- Che essa risulti da atto scritto recante data certa
 - Che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate
 - Che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate
 - Che la delega sia accettata dal delegato per iscritto...”

Il nuovo istituto della SUB- DELEGA:

Comma 3 bis dell'art. 16, introdotto dal decreto correttivo 106/09: "... il soggetto delegato può a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

(alcuni) Limiti giurisprudenziali alla DELEGA in materia di sicurezza sul lavoro (non recepiti dagli artt.16 -17):

- ✘ Complessità organizzativa: criterio dimensionale? (secondo Cass. 9.3.99, Scotto, invece, la delega si giustificerebbe in ogni caso di difficoltà oggettiva per il DL di far fronte a tutto.. In ogni caso, il principio è che la delega deve essere NECESSITATA, il DL non è sempre libero di delegare...) Non può essere delegato un altro soggetto della sicurezza (ad esempio, il RSPP; il delegato, invece, può essere un dirigente)
- ✘ Non ingerenza
- ✘ In caso di sollecitazione ad intervenire, il delegante torna responsabile
- ✘ Ugualmente, in ogni caso in cui egli conosca di fatto la situazione di pericolo

Alcune "note" in tema di delega di funzioni:

- La delega può essere conferita anche da un dirigente (cass. 22.5.98, Pedicini)
- La delega può essere conferita anche da un dirigente ad un preposto
- Invece, si ritiene che un preposto non possa delegare terze persone (i lavoratori!?)

Riepilogo: obblighi del DIRIGENTE ed obblighi del DIRIGENTE DELEGATO

- Il DIR è gravato, limitatamente alla sua sfera di attribuzioni e competenze, da quasi tutti gli obblighi generali organizzativi del DL
- Rispetto a taluni di essi, però, la sua posizione è di carattere accessorio (dovere di impulso)
- Responsabilità del DL e responsabilità del DIR, in linea astratta, si possono sommare tra loro
- Il DIR (ma anche un terzo) può essere delegato dal DL a gestire la SLL in azienda. In tali casi risponde di tutti gli obblighi del DL (generali e specifici), fatta eccezione per quelli non delegabili
- In tali casi, la responsabilità del delegato esclude quella del DL delegante

Riepilogo: obblighi del DIRIGENTE ed obblighi del DIRIGENTE DELEGATO (segue)

- Dalla violazione degli obblighi del DIR può discendere sia una **responsabilità per la condotta** (reati contravvenzioni o illeciti amministrativi) che una **responsabilità per l'evento** (delitti di lesioni od omicidio colposo)

Le questioni:

1

No, il DIR è figura diversa da quella del delegato del DL

2

No, la delega deve essere conferita per iscritto, secondo criteri formali

4

Si, si può essere DIR "di fatto"

3

No, responsabilità del Dirigente e del DL si sommano tra loro

5

No, in linea di principio, la colpa del lavoratore non esclude la responsabilità del DL e del DIR

Corte di cassazione, Sez.IV, 10.11.05, n.47363: delega di funzioni e RSPP

La fattispecie:

- In un'azienda di grandi dimensioni (1300 dipendenti, 11 stabilimenti) facente capo ad una persona giuridica con un amministratore delegato
- Si verifica un grave infortunio addebitabile all'uso di una macchina troncatrice priva della molla di fermo corsa e dotata di una sega rotante di sezione maggiore rispetto ai limiti consentiti

... segue (delega di funzioni e RSPP)

- L'impresa è strutturata su un organigramma piramidale, con distribuzione delle competenze operative a responsabili per la produzione in ciascuno stabilimento, a capireparto ed addetti alla manutenzione
- Non c'è una delega specifica in materia di sicurezza sul lavoro
- Vi è la nomina di un RSPP, incaricato anche di garantire l'osservanza delle norme antinfortunistiche

... segue (delega di funzioni e RSPP)

- Viene chiamato a rispondere dell'evento il preposto, il responsabile della produzione in qualità di dirigente ed l'amministratore delegato in qualità di datore di lavoro
- In particolare, l'AD si difende asserendo che la nomina del RSPP comprendeva anche una delega di funzioni...
- ... e che la responsabilità del dirigente escluderebbe quella del DL

... segue (delega di funzioni e RSPP)

I punti interrogativi:

1

*E' possibile delegare
al RSPP
le funzioni di DL
in materia di SSL?*

2

*La responsabilità del
Dirigente esclude quella
del Datore di lavoro?*

... segue (delega di funzioni e RSPP)

1

... In materia di SSL, il DL non può andare esente da responsabilità, Sostendendo esservi stata una delega di funzioni a tal fine utile, per il solo fatto di aver provveduto a designare il RSPP, trattandosi di figura, questa, obbligatoriamente prescritta dall'art.8 DLV 626/94 per l'osservanza di quanto previsto dal successivo art.9, ma non confondibile con quella, del tutto facoltativa ed eventuale, del dirigente delegato all'osservanza delle norme antinfortunistiche ...

segue (delega di funzioni e RSPP)

2

... i dirigenti non si sostituiscono, di regola, alle mansioni dell'imprenditore, del quale condividono, secondo le reali Incombenze, oneri e responsabilità in materia di SSL, salvo che, da parte del titolare dell'impresa, sia avvenuto l'espresso trasferimento al dirigente stesso di tutti i compiti di natura tecnica, con le più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione anche in materia di prevenzione degli infortuni, con il conseguente esonero, in caso di incidente, da responsabilità penale del DL