

Data 24.04.2006
Anno 01/2006
N.ro 04/06
PAG. 01/07



NEWS AMBIENTE & SICUREZZA

Sommario

DATORE DI LAVORO : COMPITI E RESPONSABILITA' NEL SISTEMA DELLA SICUREZZA E TUTELA	1
IL DATORE DI LAVORO NELLA DIRETTIVA N. 89/391/CE	2
IL DATORE DI LAVORO NELL'art. 2087 c.c.	2
L'INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO	3
LE FUNZIONI DELEGABILI DEL DATORE DI LAVORO	5
IL DATORE DI LAVORO PUBBLICO	6

01 GENNAIO 2006

ENTRATO IN VIGORE IL D.Lgs. 187/05 SULLA "VALUTAZIONE DEL RISCHIO VIBRAZIONI"

ing. Maurizio CRET
 Via M. Biagi, 79 - 72100 BRINDISI
 Via A. Doria, 111 - 70033 CORATO (BA)
 +39 0831 55 55 98 - 58 20 85 - +39 090 89 87 887
 +39 338 85 53 003
 P. IVA 01520290741

e - mail: macreti@tin.it web: www.brinqualitate.it

SPECIALE ADEMPIMENTI NORMATIVI DATORE DI LAVORO COMPITI E RESPONSABILITA' NEL SISTEMA DELLA SICUREZZA E TUTELA

A partire dagli anni '40 del secolo scorso, gli unici interventi significativi sulla legislazione interna relativi alla sicurezza sul lavoro sono, infatti, sostanzialmente riconducibili alla previsione nel Codice Civile dell'art. 2087, alla folta legislazione degli anni '50 (in primis il D.Lgs. n. 547/1955) e, con riguardo al decennio 1960-1970, al D.P.R. n. 185/1964 relativo alla sicurezza degli impianti e protezione sanitaria dei lavoratori e delle popolazioni contro il rischio di radiazioni ionizzanti.

Successivamente, ben poco è progredito in tema di sicurezza, nonostante sia sempre stato piuttosto evidente che l'attuazione concreta delle normative già esistenti era estremamente limitata.

Anche la norma di chiusura del sistema, costituita dall'art. 2087 del Codice Civile, la quale prevede che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'imprenditore 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" è rimasta a lungo più che altro una enunciazione di mero principio, scarsamente attuata e, quel che è più grave, anche scarsamente invocata dai lavoratori.

Con il passare del tempo e l'evolversi della specializzazione e della divisione del lavoro, anche la copiosa

legislazione generalistica in tema di sicurezza emanata negli anni '50 si è rivelata inadeguata a soddisfare le esigenze di tutela della salute del lavoratore imposte sia dalla evoluzione tecnologica del mercato sia dalle nuove e diverse filosofie di utilizzo della risorsa lavoro da parte datoriale.

Così, dopo non poche sollecitazioni comunitarie, anche il legislatore interno ha intrapreso la difficile e lunga opera di recepimento delle direttive in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, concretizzandosi, pur con notevoli ritardi e lacune che hanno portato a numerose condanne a carico dell'Italia da parte della Corte Europea di Giustizia, nel corpo normativo oggi esistente.

La legislazione comunitaria ha, comunque, portato profonde innovazioni nel "diritto della sicurezza".



Questo in particolare, con la direttiva n. 89/39 (in G.U.C.E. L. del 29 giugno 1989, n. 183), la quale, unitamente alle sette direttive particolari di settore ivi previste all'art. 16, ha introdotto l'attuazione di misure minime per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, seppur escludendo dagli ambiti di applicazione i settori delle forze armate, della polizia, dei servizi di protezione civile e degli addetti ai servizi domestici (si veda art. 2, comma 3, lettera a).

La direttiva comunitaria in questione è stata recepita dal legislatore interno italiano, prima con l'art. 43, Legge Delega 19 febbraio 1992, n. 142, e, successivamente, con l'art. 6, comma 7, Legge Delega 22 febbraio 1994, n. 146, la quale fissava il termine ultimo per l'emanazione del decreto legislativo di attuazione al 19 settembre 1994, decreto legislativo emanato dal legislatore italiano proprio nell'ultimo giorno utile previsto dalla legge delega.

La citata direttiva n. 89/391 ha provveduto, in particolare, a ridefinire i profili delle figure chiave del sistema sicurezza già presenti nella precedente legislazione, individuando le nozioni di lavoratore, datore di lavoro e provvedendo a inserire nuove figure, quali il servizio di prevenzione e protezione (con il relativo responsabile), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente.

IL DATORE DI LAVORO NELLA DIRETTIVA N. 89/391/CE

La fondamentale direttiva n. 89/391/CE ha definito il DATORE DI LAVORO come "qualsiasi persona fisica o giuridica o soggetto pubblico che è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa ovvero dello Stabilimento".

Questa definizione non ha mancato di sollevare, da subito, critiche dottrinali, in alcuni casi anche piuttosto aspre.

Si è, per esempio, osservato che ben difficilmente, o comunque raramente, vi è nei fatti, per esempio, in presenza di Datore di Lavoro persona giuridica, una coincidenza tra la figura del titolare formale del rapporto di lavoro e l'organismo centro di imputazione delle concrete responsabilità costituito, in questi casi, dalla figura dell'amministratore delegato o del consiglio di amministrazione della società stessa.

Con la prima formulazione del D. Lgs. n. 626/1994, il legislatore italiano non ha ritenuto di accogliere le osservazioni critiche di quella parte della dottrina che auspicava un maggior adattamento della normativa di recepimento alla realtà fattuale.

Tuttavia, ben presto, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 626/1994, il legislatore italiano ha operato modifiche in questa direzione promuovendo l'emanazione del D. Lgs. n. 242/1996 da cui deriva l'attuale formulazione della nozione di datore di lavoro.

La direttiva comunitaria n. 89/391/CE imponeva, poi a carico del datore di lavoro, un complesso di obblighi concernenti la valutazione di tutti i rischi per la salute, l'igiene e la sicurezza dei lavoratori nell'espletamento delle loro mansioni (si veda l'art. 6, comma 3, lettera e), indipendentemente dalla qualifica di lavoratori subordinati, ovvero lavoratori autonomi o con contratto di appalto.

Tuttavia, anche in questo caso, la normativa inizialmente adottata dal legislatore italiano in sede di recepimento (si veda la prima stesura del D.Lgs. 626/1994) si è dimostrata carente.

Giova, a questo proposito, rammentare che la Corte di giustizia europea, con sentenza 15 novembre 2001 resa nella causa C-49/00, ha dichiarato lo stato italiano inadempiente, non costituendo l'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 626/1994 fedele recepimento dell'art. 6, comma 3, lettera a) della direttiva.

Da qui l'ulteriore formulazione normativa adottata dal legislatore italiano con un apposito provvedimento di legge (legge 1° marzo 2002, n. 39).

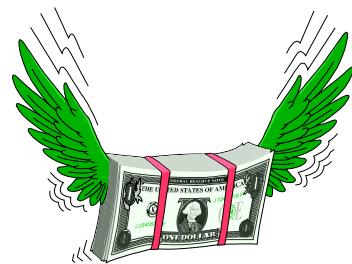
IL DATORE DI LAVORO NELL'art. 2087 c.c.

Come più sopra richiamato, si deve all'art. 2087 c.c. la prima disposizione di legge interna atta a introdurre a carico del datore di lavoro un significativo obbligo di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

Norma, questa, fondamentale per la tutela delle condizioni di lavoro, secondo la quale "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", addirittura "precostituzione" e di chiusura del sistema, in

30 GIUGNO 2006

**TERMINE ULTIMO
PER
L'ADEGUAMENTO
ALLA
DIRETTIVA ATEX
"VALUTAZIONE
DEL RISCHIO
ESPLOSIONE"**



NO

**OTTEMPERAMENTO
ADEMPIMENTI
NORMATIVI**

SI



quanto tesa ad assicurare l'obiettivo della massima sicurezza tecnologicamente possibile.

Previsione nell'attuazione concreta necessaria, più che altro, come strumento di tutela "post - evento" infortunistico anziché quale strumento di prevenzione.

La Giurisprudenza (sia di legittimità sia di merito) ha poi, nel tempo, contribuito ad ampliare la portata precettiva della norma in questione, chiarendo che l'art. 2087 c.c. "sebbene abbia natura prevalentemente civilistica, ha anche rilevanza penale, ritenendosi che il dovere dell'imprenditore ivi sancito, lo rende comunque garante dell'integrità fisica dei prestatori di lavoro, delineando un modello di comportamento del medesimo, ovvero un modello di buon imprenditore da tenere direttamente in considerazione ai fini del giudizio di colpa, soprattutto in relazione al delitto di omicidio colposo e lesioni personali derivanti da infortunio sul lavoro o malattia professionale".

Alla luce della normativa in questione, i doveri di diligenza gravanti sull'imprenditore, non si esauriscono in quelli tipizzati da specifiche disposizioni essendo egli tenuto a fornire una garanzia a tutto campo, il cui adempimento quindi richiede l'attuazione di ogni misura necessaria all'effettiva salvaguardia del bene tutelato, quantunque non stabilita da alcuna legge regolamento o prescrizione dell'autorità" pertanto "la norma dell'art. 2087 deve ritenersi sempre sostanzialmente contestata perché è norma che delinea l'in sé del datore di lavoro, i dati ontologici di buon imprenditore, il quale è colui che deve essere in grado di essere solidale comunque con i lavoratori, solidarietà che gli è imposta innanzitutto dall'art. 2 seconda parte della Costituzione".

Quindi, "il datore di lavoro deve porsi nelle condizioni di apprestare in ogni situazione ciò che è necessario per la salvaguardia della integrità del lavoratore, essendo impossibile immaginare che, per l'esecuzione di un determinato lavoro, la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica non suggeriscano ragionevoli misure di prevenzione nel caso che quelle previste dal legislatore siano inapplicabili o nche insufficienti" (Cassazione penale, sez. IV, 16 gennaio 2002, n. 1588, Cassazione penale, sez. IV, 19 dicembre 2001, n. 45298).

E', dunque evidente come l'art. 2087 Codice Civile rappresenti un principio generale del quale la legislazione prevenzionistica costituisce applicazione specifica.

Questa norma rappresenta, pertanto,

un valore integrativo della normativa speciale stessa e di chiusura del sistema, nonostante, lo si ribadisce, l'art. 2087 non sia supportato da una sanzione penale esplicita; sicchè, per la riferibilità dell'evento dannoso al datore di lavoro (a titolo di responsabilità per omissione e per colpa generica) è sufficiente che questo evento si sia realizzato a causa dell'omessa adozione delle misure e degli accorgimenti richiamati genericamente dall'art. 2087 c.c.

E' pertanto possibile affermare che il contenuto precettivo dell'art. 2087 Codice Civile opera su di un piano generale, imponendo al datore di lavoro, ancora prima della legislazione specialistica, l'obbligo di adottare tutte le cautele per prevenire il pericolo di danni alla salute.

Cautele che "debbono necessariamente essere in sintonia con quanto di più efficace presidio si conosca, costituendo una sorta di anticipazione della tutela dell'integrità fisica di fronte alle potenziali situazioni di pericolo" (si veda Cassazione penale, sez. IV, 31 marzo 2003, n. 14856).

In altre parole, l'imprenditore è costituito primo garante della salute e sicurezza del lavoratore, attraverso la costruzione di un modello comportamentale con diretta rilevanza penale ai fini del giudizio di colpa; i doveri di diligenza del datore di lavoro non si esauriscono, dunque, nella realizzazione di quanto richiesto dalle norme speciali, ma si spingono fino a richiedere all'imprenditore di fare tutto ciò che è possibile per evitare l'evento infortunistico.

Questo al fine di realizzare un modello di protezione necessaria e oggettiva del lavoratore.



**CAMBIANO GLI
ADEMPIMENTI IN
MATERIA DI
ECOLOGIA CON
L'APPROVAZIONE
DEL T.U.**

**"SUL PROSSIMO
NUMERO SI
DARANNO LE
LINEE GUIDA PER
GLI
ADEMPIMENTI
PREVISTI"**

L'INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

L'individuazione concreta della figura del DATORE DI LAVORO è un'operazione tutt'altro che semplice e, contemporaneamente, estremamente delicata in quanto, soprattutto nel sistema delineato dal D.Lgs. n. 626/1994, al datore di lavoro sono riferibili non solo gli obblighi "generali" di sicurezza in-

D.M. 01 DICEMBRE 2004, N. 329

**ADEGUAMENTO APPARECCHIATURE A
PRESSIONE ANTECEDENTI L'ENTRATA IN VIGORE DELLA
DIRETTIVA PED (D.Lgs. 93/00),
OSSIA MESSE IN COMMERCIO PRIMA DEL 29 MAGGIO 2002**

dividuati analizzando l'art. 2087 Codice Civile, ma anche tutta una serie di obblighi penalmente rilevanti, sempre ai sensi dello stesso D.Lgs. 626/94, con particolare riferimento ai compiti non delegabili.

La mancanza di una definizione esplicita della nozione di "DATORE DI LAVORO" nel sistema del D.Lgs. 547/55, ha "costretto" la giurisprudenza a tratteggiare, in via principalmente interpretativa, la figura datoriale, non essendo possibile traslare nel diritto penale del lavoro la nozione civilistica di imprenditore, così come definito dall'art. 2082 c.c., e la nozione di datore di lavoro come centro di imputazione di responsabilità penale in campo prevenzionistico, essendo il datore di lavoro, quale vertice del sistema organizzativo dell'impresa, il soggetto deputato, in via principale, all'attuazione degli obblighi di sicurezza già palesati dall'art. 2087 c.c.

La non corrispondenza in campo prevenzionistico tra la nozione di imprenditore e di datore di lavoro emerge, peraltro, con tutta evidenza, facendo semplicemente riferimento alle figure del datore di lavoro nella Pubblica Amministrazione o ancor più semplicemente del datore di lavoro non imprenditore.

A ogni buon conto, l'individuazione del datore di lavoro, nella costanza del D.Lgs. 547/55, appariva semplice solamente nel momento in cui si fosse in presenza di un rapporto di lavoro diretto fra la persona fisica datoriale e il lavoratore, mentre ben più difficile appariva nella constatata presenza di un'organizzazione aziendale non direttamente riferibile a un solo soggetto.

Così, la giurispru-

denza, pur oscillando fra diversi orientamenti non sempre condivisibili, ha elaborato diverse definizioni della figura datoriale precisando e individuando il criterio distintivo del soggetto datore di lavoro principalmente nella effettività della gestione di una data organizzazione (anche rudimentale), così che "è destinatario della normativa di prevenzione infortuni quale imprenditore - datore di lavoro, chi abbia sia pure di fatto e con rudimentale e minima organizzazione d'impresa, assunto l'impegno di conseguire un risultato (nel caso di specie la costruzione di un mini appartamento) provvedendo alla retribuzione di personale all'uopo addetto" (Cassazione penale, sez. IV, 19 gennaio 1984, Cicchetti), ovvero indicando quale destinatario della normativa prevenzionistica "chiunque, in qualsiasi modo abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così, da poter loro impartire istruzioni, ordini o direttive sul lavoro da eseguire" (Cassazione penale, sez. IV, 20 gennaio 1998, Cicchetti), creando, così, in via giurisprudenziale, la figura del datore di lavoro "di fatto".

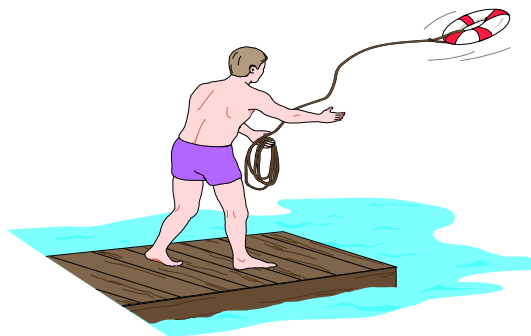
L'emanazione del D.Lgs. 626/94 ha poi portato rilevanti innovazioni sul piano delle definizioni, anche per quanto concerne il datore di lavoro.

In particolare, l'art. 2, comma 1, lettera b), precisa che "agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto, si intende per datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa".

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale".

Balza immediatamente all'attenzione la formulazione della norma, laddove limita l'efficacia della definizione esclusivamente ai fini dell'applicazione del decreto in discorso, precisa-

**ADEMPIMENTI
NORMATIVI:
SALVAGENTE
PER SANZIONI
AMMINISTRATIVE
E PENALI**



zione curiosa, anche in considerazione del fatto che alcune definizioni contenute nella medesima disposizione normativa sembrerebbero invece volte ad avere portata generale.

La definizione di datore di lavoro dettata dall'art. 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 626/94, più che sul dato formale, sembra far perno sul principio di effettività della gestione aziendale esaltando il requisito dei poteri decisionali e di spesa (riferiti al complesso della vita aziendale e non solo alla sicurezza) del soggetto posto alla guida dell'unità produttiva; questo dato è di fondamentale importanza, poiché appare del tutto evidente che, contrariamente a quanto previsto dalla precedente normativa, in questo caso sembrano poter convivere all'interno della medesima or-

ganizzazione aziendale più figure riconducibili al datore di lavoro, per esempio, ogni volta in cui vi siano strutture produttive autonome, ai sensi della lettera i) del medesimo articolo, che definisce unità produttiva uno stabilimento o una struttura finalizzata alla produzione di beni o di servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. Dunque, giova ripeterlo, la definizione di datore di lavoro fornita dal D.Lgs. 626/94 tende ad esaltare l'effettività dell'esercizio dei poteri di gestione più che il dato formale della titolarità del rapporto.

Occorre, però, ribadire che l'effettività dei poteri decisionali e di spesa deve essere riferita alla gestione complessiva dell'unità produttiva e non solamente all'organizzazione della sicurezza, poi-

ché, in tal caso, si sarebbe in presenza di una diversa figura, discendente dalla facoltà, concessa dal D.Lgs. 626/94 in recepimento di un ampio e condivisibile prodotto giurisprudenziale, di delegare alcuni poteri, funzioni e responsabilità ad altri soggetti, senza, tuttavia, che il datore di lavoro "reale" possa completamente spogliarsi del proprio ruolo.

In ultima analisi, occorre, però, precisare che, nel caso in cui in una buona realtà aziendale anche complessa vi siano più soggetti ai quali possa essere attribuita la qualifica di datore di lavoro (si pensi alle società ove gli amministratori hanno tutti la titolarità dei poteri decisionali e di spesa), è pacifico che tutti questi soggetti debbano ritenersi investiti in eguale misura degli obblighi concernenti la sicurezza.

LE FUNZIONI NON DELEGABILI DEL DATORE DI LAVORO

L'art. 4, D.Lgs. 626/94, stabilisce nel dettaglio, pur senza pretesa di esustività 8 si ricordi quanto detto a proposito dell'art. 2087 c.c. come norma di chiusura del sistema), quali siano gli obblighi a carico del datore di lavoro.

Essi possono essere così sintetizzati:

- Valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o

dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro e redazione del relativo documento che deve essere conservato presso l'unità produttiva, contenente:

- ◇ Una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- ◇ L'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui al punto precedente;
- ◇ Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento, nel tempo, dei livelli di sicurezza.

Il datore di lavoro, inoltre:

- Designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- Designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- Nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori e, in particolare:

1. designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione in-

cendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

2. aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e protezione;
3. nell'affidare i compiti ai lavoratori, tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
4. fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
5. prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
6. richiede l'osservanza da parte del medico competente, degli obblighi previsti dal decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
7. adotta le misure per il controllo delle si-

DATORE DI LAVORO SEMPRE IN PRIMO PIANO



tuazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

8. informa 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;
9. si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
10. permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni e alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);
11. prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
12. tiene un registro nel

quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno;

13. consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);
14. adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori nonché per il caso di pericolo grave e immediato.

Il datore di lavoro effettua la valutazione, di cui al comma 1, art. 4, ed elabora il documento, di cui al comma 2, 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, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

La valutazione e il documento sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Come accennato, il legislatore delegato, accogliendo anche un ampio indirizzo giurisprudenziale for-

matori nella vigenza del D. Lgs. n. 547/55, all'art. 1, comma 4-ter, D.Lgs. n. 626/1994 (così come aggiunto alla originaria formulazione dal D.Lgs. n. 242/1996), ha espressamente acconsentito alla delegabilità degli adempimenti già direttamente posti a carico del datore ex art. 4, con alcune rilevanti eccezioni date dalla particolare importanza dell'adempimento.

In particolare, non sono delegabili i compiti previsti agli artt. 4, commi 1, 2 e 4, lettera a), e 11, primo periodo quali:

- la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'elaborazione del relativo documento di valutazione;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole dell'art. 8 (mentre rimane delegabile a un dirigente dell'azienda la designazione dei componenti del servizio);
- l'autocertificazione della valutazione dei rischi (fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (1) dell'Allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui commi 2 e 3, ma è tenuto, comunque, ad autocertificare, per iscritto, l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi a essa collegati).

Queste opportune limitazioni derivano anche dalla necessità di evitare che

si vengano a creare situazioni di datorialità fittizia, ove, per ipotesi, il datore di lavoro decidesse di delegare tutte le proprie attribuzioni (e, pertanto, tutte le responsabilità penali a esse collegate) al fine di vedersi completamente deresponsabilizzato e, sostanzialmente esonerato dall'obbligo di assicurare adeguata tutela ai lavoratori.

Si richiama, peraltro, l'attenzione su due questioni di particolare importanza per il datore di lavoro.

In primo luogo, anche per quanto concerne i compiti legalmente delegabili, non viene meno a carico del datore l'obbligo generale di vigilanza sulle attività del delegato, non potendo esserci un totale disinteresse di parte datoriale alle sorti dell'organizzazione della sicurezza, soprattutto quando le carenze siano del tutto evidenti.

In secondo luogo, non vale a limitare la responsabilità del datore di lavoro la circostanza che lo stesso, nell'elaborazione del documento di valutazione e nell'approntare le misure in esso contenute, sia coadiuvato da esperti del settore, rimanendo comunque a carico del datore medesimo l'obbligo di sicurezza, per cui, in caso di documento carente o di non corretta attuazione delle misure contenute nel documento stesso, alla responsabilità datoriale potrà aggiungersi quella del consulente.

IL DATORE DI LAVORO "PUBBLICO"

L'emanazione del D. Lgs. n. 626/94 (così come profondamente modificato dal D.Lgs. n. 242/96), ha inciso, in modo notevole, anche nella individuazione del datore di

DATORE DI LAVORO PUBBLICO E DI GRANDI AZIENDE: "DIRIGENTE O FUNZIONARIO AVENTE AUTONOMIA GESTIONALE"

lavoro nelle strutture pubbliche.

L'art. 2, lettera b), seconda parte del suddetto decreto legislativo, stabilisce che "nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettino i poteri di gestione, ovvero il funzionario, non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale".

Occorre precisare che il D.Lgs. n. 29/2003 è stato interamente abrogato dall'art. 72, comma 1, lettera i), D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze amministrative".

Il riferimento della norma è, pertanto, l'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1, legge 15 luglio 2002, n. 145, secondo il quale "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le

istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300)".

L'esame della norma sembra portare alla conclusione che il datore di lavoro nelle pubbliche amministrazioni ha poteri più contenuti rispetto a quelli dei datori privati, infatti, "non si parla di poteri decisionali e di spesa ma di poteri di gestione che certamente comprendono anche poteri decisionali e di spesa ma l'autonomia gestionale non può non fare riferimento a poteri di decisione e spesa coerenti con gli indirizzi dell'amministrazione con le disponibilità che l'amministrazione, intesa come direzione politica dell'ente decide di impiegare nella gestione ovviamente nei limiti stabiliti dalla normativa non solo nazionale.

Ma indipendentemente da queste considerazioni, poiché la legge non individua il dirigente o il funzionario cui attribuire la qualifica di datore di lavoro, sembra evidente che questo compito debba essere adempiuto nella pubblica amministrazione con l'attribuzione della qualità e il conferimento dei relativi poteri di spesa" (si veda Cassazione penale, sez. IV, 22 giugno - 21 ottobre 2005, n. 28840).

Considerata la rilevanza dei compiti in campo anti-infortunistico e la necessaria validità pubblica dell'atto, non può certo presu-

mersi che la delega sia conferita in modo implicito al dirigente o al funzionario solo perché posto ad articolazioni della PA con competenze nello specifico settore.

Dunque, solo in assenza di uno specifico atto di attribuzione di poteri, nella P.A. il datore di lavoro ai fini della sicurezza deve essere individuato nell'organo di direzione politica.

Si ponga infatti attenzione al fatto che l'art. 30 D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242, stabiliva che entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del medesimo decreto, "gli organi di direzione politica o comunque di vertice delle amministrazioni pubbliche procedono all'individuazione dei soggetti di cui all'art. 1, comma 2, L. 3 febbraio 1993 n. 29, procedono all'individuazione dei soggetti di cui all'art. 2, comma 1), lettera b), secondo periodo del presente decreto, tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività".

Al contrario, una volta che gli organi di direzione politica abbiano adempiuto ai compiti programmatici loro affidati è il dirigente a essere responsabile dell'azione o dell'omissione

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE



**ARMA VINCENTE PER NON
RIMANERE INDIETRO ED EVITARE
SPIACEVOLI SORPRESE LEGALI**

compiuta nell'espletamento delle sue funzioni.

Occorre, infine, precisare che ai sensi dell'art. 4, comma 12, D.Lgs. 626/94 "gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzione alla loro fornitura e manutenzione.

In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte di dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico".

Pertanto, al dirigente o al responsabile rimane l'onere di valutare il rischio e segnalare la necessità di adeguamento strutturale, rimanendo nella sfera di responsabilità dell'amministrazione competente la responsabilità e il dovere di adeguamento.

SUL PROSSIMO NUMERO

SPECIALE ADEMPIMENTI NORMATIVI:

- **VALUTAZIONE RISCHIO ELETTRICO**
- **ADEGUAMENTO MACCHINE, APPARECCHIATURE, ATTREZZATURE ED IMPIANTI DI PRODUZIONE**