

Luca Andreani

- *Consulente in igiene e sicurezza del lavoro*
- *Coordinatore in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori dal 1997*
- *Responsabile Rischio Amianto dal 2003*
- *Formatore accreditato e certificato c/o Regione Marche dal 2012*
- *Componente del Gruppo Tecnico Regionale delle Marche per la Prevenzione*

COSA E COME CAMBIA IL D.LGS.81/08

dopo

LA LEGGE 215/2021

Decreto Legge 146/2021 convertito in Legge 215/2021

- *art.14 del D.Lgs.81/08*
- *individuazione obbligatoria del preposto*
- *quali modifiche agli obblighi del preposto*
- *formazione del preposto tavolo tecnico PP6 Piano Mirato di Prevenzione per l'esposizione professionale ad agenti biologici e del datore di lavoro*

La vigilanza di ASL e INL

Art.13 comma 1 e 2 D.Lgs.81/2008

«La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, dall'Ispettorato nazionale del lavoro e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco [...]»

Sospensione attività lavorativa

«Nuovo» Art.14 D.Lgs.81/2008 - Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Ferme restando le attribuzioni previste dagli articoli 20 e 21, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno..

Sospensione attività lavorativa

*...10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrati come **lavoratori autonomi occasionali** in assenza delle condizioni richieste dalla normativa nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui [all'Allegato I.](#)*

Sospensione attività lavorativa

CIRCOLARE INL n.3 del 9 novembre 2021

A differenza della previgente formulazione, in cui si evidenziava la “**possibilità**” di adottare il provvedimento da parte degli “organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali”, è ora **evidenziata l’assenza di ogni forma di discrezionalità** da parte dell’Amministrazione.

Tuttavia, nell’adozione del provvedimento sospensivo va comunque valutata l’opportunità di farne decorrere gli effetti in un momento successivo, così come del resto previsto dal comma 4 del nuovo art.14 [...]».

4. I provvedimenti di cui al **comma 1**, per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l’unico occupato dall’impresa. In ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell’attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Sospensione attività lavorativa

«Una prima importante **novità** attiene alla percentuale di **lavoratori irregolari** che passa **dal 20% all'attuale 10%**, la cui condizione è correlata esplicitamente alla insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro. [...] La nuova percentuale del 10% di lavoratori irregolari continuerà ad essere **calcolata sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo**. Si ricorda che i lavoratori da conteggiare nella base di computo sono tutti coloro che rientrano nell'ampia nozione di lavoratore di cui all'art.2 del D.Lgs.n.81/2008.»

D.Lgs.81/2008 art. 2 - Definizioni

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: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; 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 strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

Sospensione attività lavorativa

Riguardo alle **gravi violazioni di salute e sicurezza**, «il nuovo art.14 **non richiede più che le violazioni siano reiterate**. Sarà, quindi sufficiente l'accertamento di una delle violazioni contenute nel citato **Allegato I** per consentire l'adozione del provvedimento.»

Inoltre l'attuale normativa ha attribuito «**anche all'Ispettorato nazionale del lavoro, al pari delle AA.SS.LL., il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica **indipendentemente dal settore di intervento.****»

Sospensione attività lavorativa

«Con riferimento all'attività dei **lavoratori autonomi occasionali**, al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, **l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica.**

Si applicano le modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81»

Sospensione attività lavorativa

«In caso di violazione degli obblighi di cui al secondo periodo si applica la **sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale** per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n.124.

Il provvedimento di sospensione è **adottato** in relazione alla **parte dell'attività** imprenditoriale interessata dalle violazioni o, **alternativamente**, dell'attività lavorativa...

Sospensione attività lavorativa

...prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I. **Unitamente** al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro **può imporre specifiche misure** atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

2. Per tutto il periodo di sospensione è fatto **divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti**, come definite dal codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50.»

Sospensione attività lavorativa

«Il provvedimento di sospensione, come in passato, è anzitutto adottato "in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni". Rispetto a tale previsione si rinvia ai chiarimenti già forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo il quale "gli effetti del provvedimento vanno dunque **circoscritti alla singola unità produttiva**, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere"»

Sospensione attività lavorativa

«I nuovo art.14 prevede inoltre, in via alternativa, l'adozione del provvedimento di sospensione «dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato

Trattasi in particolare di sospendere dall'attività **soltanto i lavoratori** rispetto ai quali il datore di lavoro:

- abbia omesso **la formazione e l'addestramento** (violazione n.3 Allegato I);
- abbia omesso di fornire i necessari **dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto** ().» (violazione n.6 Allegato I)

Sospensione attività lavorativa

«Tali violazioni, infatti, **possono** essere riferite e circoscritte alla posizione di **un singolo lavoratore**. La sospensione, in tal caso, comporta quindi **l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi** del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento secondo le condizioni previste dal comma 9.

Resta fermo, trattasi di causa non imputabile al lavoratore, l'obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione.

Sospensione attività lavorativa

«A fronte di un accertamento sulla **contestuale presenza di più violazioni utili** alla adozione del provvedimento di sospensione (siano queste riferibili tutte all'Allegato I ovvero in parte all'Allegato I e in parte alla occupazione del personale irregolare), il personale ispettivo adotterà **sempre un unico provvedimento di sospensione «della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni»** fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse»

Sospensione attività lavorativa

«3. L'Ispettorato nazionale del lavoro adotta i provvedimenti di cui al comma 1 per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti nonché, su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale.

4. I provvedimenti di cui al comma 1, per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa. In ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Sospensione attività lavorativa

6. Limitatamente ai provvedimenti adottati in occasione dell'accertamento delle violazioni in materia di **prevenzione incendi**, provvede il **Comando provinciale dei vigili del fuoco** territorialmente competente.

Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno **segnalazione** al competente Comando provinciale dei vigili del fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n.139

Sospensione attività lavorativa

9. *E' condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'amministrazione che lo ha adottato:*

*...a) la **regolarizzazione** dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria **anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza.***

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

*c) la rimozione delle **conseguenze pericolose** delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I; ...*

Sospensione attività lavorativa

*...d) nelle ipotesi di **lavoro irregolare**, il pagamento di una **somma aggiuntiva** pari a 2.500 euro qualora siano impiegati fino a **cinque lavoratori** irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;*

*e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una **somma aggiuntiva** di importo pari a quanto indicato nello stesso **Allegato I** con riferimento a ciascuna fattispecie.*

10. Le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) del comma 9 sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Sospensione attività lavorativa

CONDIZIONI PER LA REVOCA DELLA SOSPENSIONE DEL LAVORO IRREGOLARE

CIRCOLARE INL n.3 del 9 novembre 2021

Richiamata la Nota Min.Lav.n.19570/2015:

Con riferimento alla sospensione adottata per lavoro irregolare è necessaria la regolarizzazione dei lavoratori nonché, come esplicitamente evidenziato dal legislatore in tale occasione, **una regolarizzazione anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza.**

*«- quanto alla **sorveglianza sanitaria** sarà necessaria l'effettuazione della relativa visita medica», essendo «sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità;*

*- quanto agli obblighi di **formazione e informazione**, si ritiene sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata **programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni** e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore.»*

RICORDIAMO UNA COSA IMPORTANTE.....

ACCORDO STATO REGIONI n.53 DEL 21 DICEMBRE 2011 per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art.37, comma 2 del D.Lgs. 81/08

10. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, unicamente in sede di prima applicazione, i datori di lavoro sono tenuti ad avviare i dirigenti e i preposti a corsi di formazione di contenuto rispettivamente coerente con le disposizioni di cui al presente accordo in modo che i medesimi corsi vengano conclusi entro e non oltre il termine di 18 mesi dalla pubblicazione del presente accordo.

Il personale di **nuova assunzione** deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione **anteriormente** o, se ciò non risulta possibile, **contestualmente all'assunzione**. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo **deve essere completato** entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione.

Sospensione attività lavorativa

1. Mancata elaborazione del DVR

CIRCOLARE INL n.4 del 9 dicembre 2021

«Si ritiene che il provvedimento di sospensione possa essere adottato **solo** laddove sia constatata la **mancata redazione del DVR** di cui all'art.29, comma 1, del d.lgs.n.81/2008.

Nelle ipotesi in cui, in sede di accesso, venga dichiarato che il DVR è **custodito in luogo diverso**, ferma restando la contestazione dell'illecito di cui all'articolo 29, comma 4, TUSL sarà opportuno adottare il provvedimento sospensione con **decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo**, termine entro il quale il datore di lavoro potrà provvedere all'eventuale esibizione.»

Sospensione attività lavorativa

1. Mancata elaborazione del DVR

CIRCOLARE INL n.4 del 9 dicembre 2021

«Solo nel caso in cui il DVR rechi data certa antecedente all'emissione del provvedimento di sospensione, sarà possibile procedere all'annullamento dello stesso limitatamente alla causale afferente alla mancanza del DVR».

«La mancata elaborazione del DVR sarà, altresì, oggetto di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo (Art.29, comma 1 del D.Lgs.81/08).

In questi casi «il personale ispettivo, avrà cura di indicare, nel provvedimento di sospensione, la necessaria elaborazione del DVR quale condizione della revoca.»

Sospensione attività lavorativa

3. Mancata formazione ed addestramento

CIRCOLARE INL n.4 del 9 dicembre 2021

«Il provvedimento di sospensione va adottato **solo** quando è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento.

Tali circostanze sono rinvenibili in riferimento alle seguenti fattispecie del TUSL:

- Articolo 73, in combinato disposto con art.37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22/02/2012 (utilizzo di **attrezzatura** da lavoro);
- Articolo 77, comma 5 (utilizzo di **DPI** appartenenti alla **III categoria e** dispositivi di protezione **dell'udito**);
- Articolo 116, comma 4 (sistemi di posizionamento mediante **funi**);

Sospensione attività lavorativa

3. Mancata formazione ed addestramento

CIRCOLARE INL n.4 del 9 dicembre 2021

- *Articolo 136, comma 6 (lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di **ponteggi**);*
- *Articolo 169 (formazione e addestramento sulla **movimentazione manuale dei carichi**).*

*Ai fini di quanto previsto da quest'ultimo articolo considerato l'accordo Stato Regioni del 2011 (formazione lavoratori), il personale ispettivo verificherà, in rapporto alla **mansione effettivamente svolta** dal lavoratore, che la **formazione specifica** sia stata effettuata anche in riferimento alla **movimentazione manuale dei carichi solo ove**, dalle circostanze accertate in corso di accesso, sia emerso che lo stesso sia **adibito a tale attività.**»*

Sospensione attività lavorativa

3. Mancata formazione ed addestramento

CIRCOLARE INL n.4 del 9 dicembre 2021

*In relazione al provvedimento di sospensione dell'attività di impresa o dell'attività lavorativa, qualora sia stata riscontrata la **violazione di cui al punto 3**, la **revoca** del medesimo provvedimento potrà conseguire alla **dimostrazione della prenotazione della formazione** - fermi la regolarizzazione di altre violazioni concomitanti di cui all'Allegato I e il pagamento di tutte le somme aggiuntive dovute -*

*atteso che, per effetto del provvedimento di prescrizione, il **lavoratore non potrà essere adibito alla specifica attività** per cui, ai fini della sospensione, è stata riscontrata la carenza formativa, fino a quando non sia attestato il completamento della formazione e addestramento.*

D.Lgs. 81/08 - art. 18 comma 1 lettera b-bis (inserimento ex novo):

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;

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

□ Art. 19 comma 1 lettera a (PRIMA)

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 persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

Art. 19 comma 1 lettera a (ORA)

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;

OBBLIGHI DEL PREPOSTO

Art. 19 comma 1 lettera f-bis (inserimento ex novo):

in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di **ogni condizione di pericolo** rilevata durante la vigilanza, **se necessario, interrompere** temporaneamente l'attività e, comunque, **segnalare** tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;

OBBLIGHI DEL PREPOSTO

Art. 26 comma 8-bis (inserimento ex novo):

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i **datori di lavoro appaltatori o subappaltatori** **devono indicare espressamente** al datore di lavoro committente **il personale che svolge la funzione di preposto**;

Articolo 97 - Obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria

1. Il datore di lavoro dell'impresa affidataria *verifica le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento.*
2. Gli obblighi derivanti dall'[articolo 26](#), fatte salve le disposizioni di cui all'[articolo 96, comma 2](#), sono riferiti anche al datore di lavoro dell'impresa affidataria. Per la verifica dell'idoneità tecnico professionale si fa riferimento alle modalità di cui all'[ALLEGATO XVII](#).

I criteri di individuazione del preposto

Chi è il preposto (di diritto e di fatto), quali poteri lo caratterizzano e come va interpretata e applicata in concreto la relativa definizione

Una sentenza di qualche anno fa (Cassazione Penale, Sez.IV, 12 giugno 2019, n.25836) ricorda anzitutto che “il “preposto”, come recita l’art.2 del D.Lgs81/2008, è “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”.”

Ampliando lo sguardo, "si tratta «di una delle **tre** figure cui, secondo la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo, competono, nell'ambito dell'impresa, specifiche **posizioni di garanzia** autonomamente previste. Il preposto, come il datore di lavoro e il dirigente, è **individuato direttamente dalla legge e dalla giurisprudenza** come soggetto cui competono poteri originari e specifici, differenziati tra loro e collegati alle funzioni a essi demandati, la cui inosservanza comporta la diretta responsabilità del soggetto "iure proprio". Si deve cioè precisare che **il preposto non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, ma bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso, come già si è detto, direttamente fanno capo»** (così Sez. 4, n.1502 del 1/12/2009, dep.14/1/2010 n.m.)."

Ricordo che “prima della emanazione del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81 che, all’art.2, fornisce una precisa definizione di “preposto”, l’individuazione dei caratteri tipici di tale figura e dei suoi compiti sono stati elaborati dalla giurisprudenza di legittimità che ha fatto riferimento al quadro normativo dell’epoca (d.P.R. 27 aprile 1955, n.547, art.4, poi ripreso dal d.P.R. n.626 del 1994, art.1, comma 4 bis) che indicava il preposto come colui che “sovrintende” alle attività dei lavoratori da lui dipendenti nell’ambito delle proprie attribuzioni e competenze.”

FORMAZIONE

PREPOSTO: OBBLIGO DI AGGIORNAMENTO BIENNALE

In riferimento alla formazione del Preposto, all'articolo 37 del D.lgs. 81/2008 viene introdotto il nuovo comma 7-ter. In precedenza, la formazione del Preposto era regolamentata dall'Accordo del 21/12/2011 che prevedeva 8 ore di formazione cd. "Particolare Aggiuntiva" e 6 ore a cadenza quinquennale.

L'art.37 comma 7-ter introduce:

- *L'obbligatorietà di svolgere la formazione particolare aggiuntiva e gli aggiornamenti dei preposti **interamente con modalità in presenza**, escludendo quindi la modalità e-learning*
- *La **periodicità** della formazione a **cadenza almeno biennale** e "ogni **qualvolta ciò sia reso necessario** in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi".*

FORMAZIONE

DATORE DI LAVORO

*Il nuovo art. 37 del D. Lgs. 81/2008 aggiunge che anche per i **Datori di lavoro**, oltre ai dirigenti e preposti, vige l'**obbligo** di ricevere "un'**adeguata e specifica formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui all'articolo 37, comma 2".*

*L'art. 37 comma 2, secondo periodo, prevede che lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano definiscano una rivisitazione e modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, **entro il 30 giugno 2022**.*

Il nuovo accordo dovrà contenere:

- *l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;*
- *l'individuazione delle "modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa".*

Accordi attualmente in vigore...

Accordo Stato Regioni del 21/12/2011

Formazione lavoratori – dirigenti e preposti

Accordo Stato Regioni del 21/12/2011

Formazione datori di lavoro RSPP

Accordo Stato Regioni del 22/02/2012

Individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta specifica abilitazione

CIRCOLARE INL n.1 del 16 febbraio 2022



ADDESTRAMENTO

Il nuovo comma 5 dell'art.37 D.Lgs.81/08

*«L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.»
(Norma già presente)*

***Periodi aggiunti:** «L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza.*

Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato».

ESEMPIO....

VERBALE DI ADDESTRAMENTO

Con il presente verbale si attesta che il Sig. _____, lavoratore della ditta sita in Via n. - CAP città (.....), è stato addestrato, così come previsto dagli articoli nn. 28 comma 2 lett. *f*), 37, comma 5 e 71, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008, da personale esperto, sul corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro sotto riportate:

Attrezzatura/Impianti	Modello/Matricola	Data addestramento	Ore di addestramento	Addestratore	Firma Addestratore	Firma Lavoratore

L'addestramento è stato effettuato sulla base delle indicazioni di sicurezza fornite dai libretti d'uso e manutenzione delle attrezzature sopra indicate, che sono mantenute a disposizione del lavoratore.

Il Datore di Lavoro

Addestramento dei lavoratori: novità della Legge 215/2021 e sentenze

Il tracciamento degli interventi di addestramento in apposito registro, la “mancata formazione e addestramento” quale presupposto per la sospensione dell’attività, l’omesso addestramento quale causa di infortuni in giurisprudenza

L’addestramento nella Legge 215/2021

La Legge 215/2021 all'art.13 ha introdotto interessanti novità in materia di addestramento dei lavoratori e lo ha fatto a più livelli.

Anzitutto tale provvedimento ha introdotto all'interno dell'articolo 37 comma 5 del D.Lgs.81/08 - che già **prevedeva** e prevede a tutt'oggi che *"l'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro"* - il seguente periodo: *"l'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'**esercitazione applicata**, per le procedure di lavoro in sicurezza. **Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato"***.

Ricordiamo che tale nuova previsione all'interno del D.Lgs.81/08 si aggiunge a quella già contenuta nell'art.2 del medesimo decreto (rimasta invariata) che definisce l'addestramento come il *"complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro"* (art.2 comma 1 lett.cc) D.Lgs.81/08).

Altre novità in materia di addestramento sono poi rinvenibili, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 215/2021, all'interno della nuova normativa sulla sospensione dell'attività imprenditoriale.

In particolare, il nuovo Allegato I del D.Lgs.81/08 al punto 3 prevede, **tra le gravi violazioni** atte a far scattare l'adozione da parte dell'Organo di Vigilanza del provvedimento di **sospensione**, anche quella consistente nella ***"mancata formazione ed addestramento"*** (con previsione di una somma aggiuntiva - ai fini della revoca - dell'importo di € 300 per ciascun lavoratore interessato).

La [Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 9 novembre 2021](#)

[n.3](#) ha chiarito in merito che “il nuovo art.14 prevede inoltre, in via alternativa, l'adozione del [provvedimento di sospensione](#) “dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I”.

Trattasi in particolare di sospendere dall'attività soltanto i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:

- *abbia omesso la formazione e l'addestramento (violazione n.3 Allegato I);*
- *abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto (violazione n. 6 Allegato I).”*

Secondo la Circolare richiamata, “tali violazioni, infatti, possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta quindi l’impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento secondo le condizioni previste dal comma 9.

Resta fermo, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, l’obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione.”

Secondo una successiva Circolare con cui l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tornato a pronunciarsi sul tema della sospensione dell'attività ([Circ. INL del 9 dicembre 2021 n.4](#)), inoltre, a fronte della specifica violazione costituita dalla *mancata formazione ed addestramento*, "il [provvedimento di sospensione](#) va adottato solo quando è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento."

e prosegue tale Circolare - "tali circostanze sono rinvenibili in riferimento alle seguenti fattispecie del TUSL:

- ❑ Articolo 73, in combinato disposto con art.37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22/02/2012 (utilizzo di attrezzatura da lavoro);
 - ❑ Articolo 77, comma 5 (utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito);
 - ❑ Articolo 116, comma 4 (sistemi di accesso e posizionamento mediante funi);
 - ❑ Articolo 136, comma 6 (lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi);
-
- ❑ Articolo 169 (formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi)."

Inoltre, ancor più nello specifico, il documento interpretativo precisa che, “ai fini di quanto previsto da quest’ultimo articolo, considerato l’accordo Stato Regioni del 2011 (formazione lavoratori), il personale ispettivo verificherà, in rapporto alla mansione effettivamente svolta dal lavoratore, che la formazione specifica sia stata effettuata anche in riferimento alla movimentazione manuale dei carichi solo ove, dalle circostanze accertate in corso di accesso, sia emerso che lo stesso sia adibito a tale attività.”

Ancora, l'INL chiarisce che, "in relazione al provvedimento di sospensione dell'attività di impresa o dell'attività lavorativa, qualora sia stata riscontrata la violazione di cui al punto 3, la revoca del medesimo provvedimento potrà conseguire alla dimostrazione della **prenotazione della formazione** - fermi la regolarizzazione di altre violazioni concomitanti di cui all'Allegato I e il pagamento di tutte le somme aggiuntive dovute - atteso che, per effetto del provvedimento di prescrizione, il lavoratore non potrà essere adibito alla specifica attività per cui, ai fini della sospensione, è stata riscontrata la carenza formativa, fino a quando **non sia attestato il completamento della formazione e addestramento.**"

LINEE GUIDA PER LA PREVENZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL COVID-19 NEI CANTIERI

**PROTOCOLLO CONDIVISO SULLE LINEE GUIDA PER LA
PREVENZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL COVID – 19 NEI
CANTIERI**

Le Linee Guida contengono le misure di precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del Legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria, con specifica attenzione all'ambiente di lavoro "cantiere". Tali misure si estendono ai **datori di lavoro**, ai **lavoratori**, ai **lavoratori autonomi**, ai tecnici e a **tutti i soggetti che operano nel medesimo cantiere**. Il **coordinatore per la sicurezza**, ove nominato ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, *provvede a integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento e la relativa stima dei costi* con le misure contenute nelle presenti Linee Guida. I committenti vigilano affinché nei cantieri siano adottate le predette misure di sicurezza anti-contagio.

In particolare, si raccomanda l'adozione delle seguenti misure:

- utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per i lavoratori i portatori di particolari patologie per le attività di supporto al cantiere che possono essere svolte dal proprio domicilio o in modalità a distanza;
- adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio;

INFORMAZIONE SUGLI OBBLIGHI NEL CANTIERE

Il datore di lavoro, anche con l'ausilio dell'Ente Unificato bilaterale Formazione - Sicurezza del settore delle costruzioni, informa tutti i lavoratori sulle disposizioni delle Autorità, in particolare, le informazioni riguardano i seguenti obblighi:

- rispetto di tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro per l'accesso in cantiere (in

particolare: utilizzo dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione durante le lavorazioni e rispetto di comportamenti igienico-sanitari corretti);

- informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della comparsa di qualsiasi sintomo influenzale o simil influenzale.

L'impresa affidataria, in collaborazione con il Committente/Responsabile dei lavori e con il Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione ove presente, definisce le modalità di informazione per gli altri soggetti che accedono in cantiere (es. tecnici, imprese subappaltatrici, lavoratori autonomi, ecc.).

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione è di fondamentale importanza ed è necessario l'uso delle mascherine secondo quanto previsto dalla disciplina vigente.

MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI AI CANTIERI

Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà far uso del dispositivo di protezione individuale per tutta la durata delle operazioni, laddove, per le caratteristiche dei luoghi o per le circostanze di fatto si possano verificare contatti stretti per un tempo superiore ai 15 minuti.

PULIZIA E IGIENE NEL CANTIERE

Il datore di lavoro assicura la pulizia giornaliera con prodotti igienizzanti degli spogliatoi e delle aree comuni, limitando l'accesso contemporaneo a tali luoghi; ai fini della igienizzazione vanno inclusi anche i mezzi d'opera con le relative cabine di guida o di pilotaggio. Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 si procede alla pulizia e sanificazione dei locali, alloggiamenti e mezzi dalla stessa utilizzati. Le persone presenti in cantiere devono adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare il frequente lavaggio delle mani con acqua e sapone o con soluzione idroalcolica.

GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI)

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense e gli spogliatoi deve essere organizzato, di concerto con il Committente/Responsabile dei lavori e con i coordinatori della sicurezza, al fine di evitare assembramenti e con la previsione di una ventilazione adeguata dei locali.

GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN CANTIERE

Nel caso in cui una persona presente in cantiere sviluppi febbre con temperatura superiore ai 37,5° e sintomi di infezione respiratoria (come la tosse), lo deve dichiarare immediatamente al proprio datore di lavoro o al coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione che dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria.

SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS o RLST

Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST, nonché con il direttore di cantiere e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori ove nominato ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il medico competente – nel rispetto della privacy - segnala situazioni di particolare fragilità al datore di lavoro, il quale dispone le idonee misure di tutela del lavoratore; il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

Il ruolo del CSE alla luce delle ultime sentenze

La presenza in cantiere del Coordinatore per l'Esecuzione

Quando e quanto il CSE deve essere presente in cantiere secondo le sentenze di Cassazione 2017-2018: i momenti topici delle lavorazioni, la periodicità "significativa e non burocratica" delle azioni di verifica. Esempi concreti.

Quando e quanto il Coordinatore per l'Esecuzione deve essere presente in cantiere?

Per rispondere a questa domanda occorre partire dal seguente presupposto: il CSE esercita un'"**alta vigilanza**" che non va confusa con la stretta vigilanza sull'attività lavorativa che deve essere esercitata dal datore di lavoro appaltatore sull'attività dei propri lavoratori.

Come ribadito ancora una volta da una sentenza di qualche anno fa, infatti, ***“la funzione di alta vigilanza che grava sul coordinatore per l'esecuzione dei lavori non può avere valore assorbente sulle responsabilità del titolare dell'impresa appaltatrice, atteso che essa ha ad oggetto esclusivamente il rischio c.d. generico, relativo alle fonti di pericolo riconducibili all'ambiente di lavoro, al modo in cui sono organizzate le attività, alle procedure lavorative ed alla convergenza in esso di più imprese; mentre il coordinatore non risponde degli eventi riconducibili al c.d. rischio specifico, proprio dell'attività dell'impresa appaltatrice o del singolo lavoratore autonomo”*** (Cassazione Penale, Sez.IV, 5 aprile 2018 n.15191).

In particolare, “la funzione di alta vigilanza, che grava sul coordinatore per la sicurezza dei lavori, ha ad oggetto quegli **eventi riconducibili alla configurazione complessiva, di base, della lavorazione** e non anche gli eventi contingenti, scaturiti estemporaneamente dallo sviluppo dei lavori medesimi e, come tali, affidati al controllo del datore di lavoro e del suo preposto” (Cassazione Penale, Sez.III, 27 aprile 2017 n.19970).

Dunque *“il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ex art.92 D.Lgs.9 aprile 2008, n.81 [...] svolge compiti di alta vigilanza circa la generale configurazione delle lavorazioni che comportino rischio interferenziale”* mentre **“non è invece tenuto anche ad un puntuale controllo, momento per momento, delle singole attività lavorative, controllo questo demandato ad altre figure operative, quali datore di lavoro, dirigente e preposto”** (Cassazione Penale, Sez. IV, 19 maggio 2017 n.24924).

Questo è il punto di partenza ineludibile da cui parte la Cassazione quando si pronuncia sui **criteri che regolano la necessità della presenza in cantiere del CSE** e afferma il seguente **principio di diritto**: *“il coordinatore per l'esecuzione **identifica momenti topici delle lavorazioni** e predispone attività che assicurino rispetto ad esse l'attuazione dei piani 'attraverso la mediazione dei datori esecutori'. Certo non può esimersi dal prevedere momenti di verifica della effettiva attuazione di quanto esplicito e previsto; ma anche queste **azioni di verifica non possono essere quotidiane ed hanno una periodicità significativa e non burocratica** (cioè dettate dalle necessità che risultino idonee allo scopo e non routinarie).*

*Parallelamente, l'accertamento giudiziale non dovrà ricercare i segni di una **presenza diuturna, ma** le tracce di azioni di coordinamento, di informazione, di verifica, e la loro **adeguatezza sostanziale.**” (Cassazione Penale, Sez.VII, 19 maggio 2017 n.25212).*

Facciamo *un paio di esempi* che ci permettano di comprendere meglio come vengono applicati i criteri che regolano la necessità della presenza del CSE in cantiere.

1) CSE non a conoscenza dell'uso del muletto in quanto assente dal cantiere per almeno 20 giorni dopo la redazione del PSC e poco dopo l'inizio dei lavori (Cassazione Penale, Sez.III, 27 aprile 2017 n.19970)

In questo caso, *"l'uso del muletto (a bordo del quale il figlio del legale rappresentante della s.r.l. S. aveva avuto un grave incidente ribaltandosi nel fossato) non era stato estemporaneo, bensì **necessario fin dall'inizio dell'attività di cantiere**, che [...] era stato aperto da circa un mese."*

Infatti "il sinistro si è verificato il 20 luglio e il muletto era stato preso a noleggio il 2 luglio, tanto da ammettersi che il suo utilizzo era ammesso fin dalle prime fasi di lavoro e che l'imputato doveva essersi reso conto della sua presenza, ove si fosse recato in cantiere per la verifica dell'andamento dei lavori".

Secondo la Corte, *“al di là quindi della formale redazione del PSC, **vi sarebbe stato tutto il tempo**, nell’ipotesi in cui fossero intervenuti i doverosi controlli, per rimediare all’anomalo andamento del cantiere.”*

Ma *“vero è, al contrario, che **dal momento dell’apertura del cantiere l’odierno ricorrente non era più stato ivi presente**, o quantomeno egli non si era fatto vedere **per almeno tre settimane**, ossia dal 2 luglio, data di presa a noleggio del muletto, al 20 luglio, data del grave incidente e momento nel quale l’imputato aveva preso contezza dell’uso del muletto. Tutto ciò era quindi avvenuto **poco tempo dopo l’inizio dei lavori di cantiere**, in un **momento nel quale ben maggiore avrebbe dovuto essere l’attività di vigilanza**, di verifica, anche eventualmente di sanzione.”*

Quanto alle conseguenze di tale assenza dal cantiere rispetto alla coerenza tra POS e PSC, la sentenza specifica che *“in ordine al carico e allo scarico dei materiali, non vi era piena coerenza circa i mezzi da utilizzare [...], tanto più che l’uso del muletto non era previsto benché fosse divenuto ben presto elemento essenziale nell’attività di cantiere; oltre a ciò, l’imputato - a prescindere da ogni ipotesi circa le eventuali condotte che avrebbero potuto porre in essere i rappresentanti della società che stava eseguendo i lavori, al fine di celare anche al professionista l’uso del mezzo non previsto - certamente **non si è recato in cantiere quantomeno per venti giorni, e proprio nella fase iniziale del cantiere. Sì che ogni eventuale attività di riconciliazione tra PSC e POS era per ciò solo impossibile.**”*

Sulla base *“della stessa successione degli eventi che dà conto di una **prolungata assenza dal cantiere dopo la redazione del PSC (formalmente completa, ma in sostanza non pienamente aderente alla concretezza operativa, come si evince anche dall’affermata, ma non riscontrata, presenza di una macchina atta allo scarico ed allo stoccaggio), non può essere negata la responsabilità dell’imputato**”.*

2) Il rischio di caduta dall'alto quale momento che "non può non essere considerato "tematico" rispetto alla funzione di controllo" del CSE, trattandosi di lavorazioni che "richiedono assolutamente la presenza del coordinatore per l'esecuzione" e alla luce del poterdovere del CSE di sospendere i lavori (Cassazione Penale, Sez.VII, 19 maggio 2017 n.25212)

In questo caso, l'imputato CSP e CSE aveva ricevuto un verbale di prescrizione in sede di visita ispettiva presso un cantiere, in quanto l'organo di vigilanza aveva rilevato *"violazioni di carattere formale e sostanziale tali da determinare l'immediata sospensione dei lavori (mancanza di parapetti con tavola fermapiede in più parti del solaio e nella scale laterali; presenza nel solaio di tre aperture non circondate da difesa di copertura e parapetto; mancanza del PIMUS tra la documentazione della sicurezza)"*.

Con tale verbale era stato ingiunto al CSE di sospendere i lavori fino ad una verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dall'impresa.

Una volta adempiuto quanto prescritto dal verbale, l'imputato non aveva eseguito il pagamento previsto dal D.Lgs.758/94 bensì aveva depositato una memoria difensiva con cui sosteneva *"di non aver disposto la sospensione dei lavori non avendo riscontrato direttamente un pericolo grave ed immediato nel corso del suo ultimo accesso in cantiere [...], aggiungendo che **sia per motivi economici riguardanti l'impresa che per ragioni familiari egli non aveva più potuto frequentare il cantiere, seppure non comunicando la sua impossibilità a recarvisi"**.*

Il Giudice aveva condannato l'imputato *"in base al rilievo che alla data [dell'ultimo accesso in cantiere], considerato anche lo stato in cui si trovavano le opere venti giorni dopo, data del sopralluogo ispettivo, **dovevano essere visivamente riscontrabili** tutte le violazioni rilevate dall'organo accertatore, e in ogni caso **la mancanza del PIMUS**, donde il dovere del reo, nella qualità di coordinatore per l'esecuzione dei lavori, di dare atto della situazione accertata e di sospendere immediatamente i lavori."*

La Cassazione conferma la condanna, ricordando che *“è pacifico nella giurisprudenza di questa Corte che il coordinatore per l’esecuzione dei lavori, oltre ai compiti che gli sono affidati [dall’art.92 T.U.], ha una autonoma funzione di alta vigilanza circa la generale configurazione delle lavorazioni che comportino rischio interferenziale, ma non è tenuto anche ad un puntuale controllo, momento per momento, delle singole attività lavorative, che è invece demandato ad altre figure operative (datore di lavoro, dirigente, preposto), salvo l’obbligo, previsto dall’art.92, lett.f), del D.Lgs.81/08, di adeguare il piano di sicurezza in relazione alla evoluzione dei lavori e di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti da parte delle imprese interessate (v., da ultimo: Sez.IV, n.27165 del 24/05/2016 - dep. 04/07/2016).”*

E in particolare “il controllo sul rispetto delle previsioni del piano non può essere meramente formale, ma va svolto in concreto, secondo modalità che derivano dalla conformazione delle lavorazioni.”

Pertanto, secondo la Cassazione, l'attività di verifica richiesta al CSE **“non può significare presenza quotidiana nel cantiere ma, appunto, presenza nei momenti delle lavorazioni topiche rispetto alla funzione di controllo.”**

E la sentenza specifica che *“l’alta vigilanza della quale fa menzione la giurisprudenza di questa Corte, lungi dal poter essere interpretata come una sorta di contrazione della posizione di garanzia indica piuttosto il modo in cui vanno adempiuti i doveri tipici. Mentre le figure operative sono prossime al posto di lavoro ed hanno quindi poteri-doveri di intervento diretto ed immediato, il coordinatore opera attraverso procedure; tanto è vero che un **potere-dovere di intervento diretto lo ha solo quando constati direttamente gravi pericoli** (art. 92, co.1 lett.f) dlgs. n.81/2008).”*

In tale quadro, "l'obbligo di cui alla **lettera f)** è particolarmente importante, perché è norma di chiusura che, eccezionalmente, individua la posizione di garanzia del CSE nel potere-dovere di intervenire direttamente sulle singole lavorazioni pericolose, e che **implica anche la necessità legale di frequentare il cantiere con una periodicità compatibile con la possibilità di rilevare le eventuali lavorazioni pericolose.**"

Mentre “per il resto, il coordinatore per l'esecuzione, identifica momenti topici delle lavorazioni e predispone attività che assicurino rispetto ad esse l'attuazione dei piani 'attraverso la mediazione dei datori esecutori'. Certo non può esimersi dal prevedere momenti di verifica della effettiva attuazione di quanto esplicito e previsto; ma anche queste azioni di verifica non possono essere quotidiane ed hanno una periodicità significativa e non burocratica (cioè dettate dalle necessità che risultino idonee allo scopo e non routinarie).

Parallelamente, l'accertamento giudiziale non dovrà ricercare i segni di una presenza diuturna, ma le tracce di azioni di coordinamento, di informazione, di verifica, e la loro adeguatezza sostanziale.”

La Cassazione conclude affermando che **“non può non essere considerato “topico” rispetto alla funzione di controllo il momento in cui in cantiere vengono svolte lavorazioni che comportano il rischio di caduta dall'alto, lavorazioni che per la loro intrinseca pericolosità richiedono assolutamente la presenza del coordinatore per l'esecuzione legittimato, proprio **in virtù della predetta lett.f)**, ad esercitare un potere-dovere di intervento diretto, che può e deve spingersi sino al punto di sospendere i lavori.”**

Preposto individuato e preposto di fatto: chiarimenti

Il nuovo obbligo di individuazione dei preposti analizzato in relazione all'applicazione dell'art.299 sui ruoli di fatto:

- le indicazioni della Commissione Parlamentare di Inchiesta del 20 aprile,
- la normativa
- la giurisprudenza

Come ormai noto, la Legge 215 del 2021 ha introdotto l'obbligo del datore di lavoro e del dirigente di *"individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19"* (art.18 c.1 lett.b-bis) primo periodo D.Lgs.81/08).

In questo seminario si vuole prendere in esame il tema dell'individuazione dei preposti ai sensi della nuova norma su richiamata in relazione alla figura del preposto di fatto e quindi all'applicazione del principio di effettività così come a suo tempo consacrato normativamente all'interno dell'art.299 D.Lgs.81/08 (esercizio di fatto di poteri direttivi).

Anzitutto occorre partire dalla lettera dell'art.299 del D.Lgs.81/08, ai sensi del quale *“le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed 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.”*

Dunque le posizioni di garanzia di **datore di lavoro**, di **dirigente** e di **preposto** possono essere generate da investitura formale o dall'esercizio di fatto dei poteri riferiti a tali figure di garanti dalle relative definizioni normative (laddove, per il preposto, si fa riferimento ai poteri indicati dalla definizione contenuta nell'art.2 comma 1 lett.e) D.Lgs.81/08).

Come ricordato dalla Suprema Corte (**Cassazione Penale, Sez.VII, 1° agosto 2016 n.33799**), da un lato è vero *“che, secondo un risalente e consolidato insegnamento giurisprudenziale, peraltro oggi codificato dall’art.299, d.lgs. n.81 del 2008, la individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull’igiene del lavoro **deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita** bensì sulle **funzioni in concreto esercitate**, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale) (Sez. U, n. 9874 del 01/07/1992, Giuliani, Rv. 191185), ma è altrettanto vero che **l’art.299, cit., attribuisce tale responsabilità in via concorrente (e non esclusiva) a chi, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro, non escludendo in alcun modo quella di quest’ultimo.**”*

Non si dimentichi, infatti, che **l'art.299 D.Lgs.81/08** utilizza l'avverbio "*altresì*", costantemente richiamato dalla giurisprudenza, la quale ha ribadito a più riprese che il fatto che in un caso specifico sussista un datore di lavoro o un dirigente o un preposto "formale" (o "di diritto") non esclude di per sé l'eventuale esistenza anche (rispettivamente) di un datore di lavoro o di un dirigente o di un preposto "**di fatto**".

Se è dunque vero da un lato che i ruoli di diritto e quelli di fatto possono concorrere, dall'altra parte - come precisato dalla Cassazione - tali ruoli non vanno sovrapposti, laddove la discriminante è costituita dalla "regolare investitura" citata dall'art.299 D.Lgs.81/08.

Secondo la Suprema Corte (Cassazione Penale, Sez.IV, 29 maggio 2014 n.22246), infatti, **non va sovrapposta “la figura del preposto “di diritto”, quale corrisponde alla ricordata definizione normativa, a quella del “preposto di fatto”.**”

Infatti - prosegue la Corte - **“se per la prima è necessario, tra l’altro, che egli *abbia ricevuto un incarico dal datore di lavoro* e che abbia ricevuto direttive per l’esecuzione dei lavori (cfr.art.2 cit), nel caso di assunzione di fatto del ruolo la derivazione della posizione di garanzia dal concreto espletamento dei poteri tipici del preposto segnala che **non vi è alcuna preliminare investitura da parte del datore di lavoro.”****

Tutto ciò “lo si ricava, oltre che da una analisi strutturale del fenomeno, dalla chiara lettera del D.Lgs. n.81 del 2008, art.299 [...]”.

Con una sentenza dell'anno scorso ([Cassazione Penale, Sez.IV, 16 marzo 2021 n.10143](#)), poi, la Corte ha ricordato che *“la posizione di garanzia - che può essere generata da investitura formale o dall'esercizio di fatto delle funzioni tipiche delle diverse figure di garante - deve essere individuata **accertando in concreto la effettiva titolarità del potere-dovere di gestione della fonte di pericolo, alla luce delle specifiche circostanze in cui si è verificato il sinistro**”*.

La **Commissione Parlamentare di Inchiesta** sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati, nella sua **recente Relazione Intermedia del 20 aprile 2022**, ha dedicato un ampio passaggio proprio al nuovo obbligo del datore di lavoro di individuare i preposti, anche in relazione alla figura del preposto di fatto.

Al punto 5 (dedicato a “L’importanza del sistema dei controlli interni: la figura del preposto per la prevenzione e protezione dei lavoratori”), la Commissione Parlamentare premette che “la presente parte della relazione è incentrata sulle modifiche normative di riforma introdotte agli articoli 18 e 19 del D.Lgs 81/08 (Art.18 comma 1, lettera b-bis e Art.19 comma 1, lettera a) con il Decreto Legge 21 ottobre 2021 n° 146 e successiva Legge di conversione 17 dicembre 2021 n° 215).”

Ciò premesso, il documento chiarisce che ***“l’obbligo penalmente rilevante di individuare il preposto o i preposti si evidenzia come una novità assoluta rispetto a tutta la precedente normativa di sicurezza sul lavoro.***

Infatti, tutte le precedenti regolamentazioni, in materia, pur ponendo in capo al preposto obblighi di sovrintendenza e vigilanza, non prevedevano, comunque, anche l’obbligo in capo al datore di lavoro di individuare espressamente la figura o le figure dei preposti.”

A questo punto la Commissione Parlamentare sottolinea che *“il nuovo obbligo di individuazione del preposto o dei preposti introdotto dalla legge di riforma, sopra citato, potrà condurre, almeno per le motivazioni suddette, alla **fine della diffusissima prassi aziendale organizzativa**, portata avanti negli ultimi 30 anni, di non individuare formalmente il preposto o i preposti, ma nella migliore delle ipotesi di limitarsi semplicemente a formarli secondo i dettami del art. 37 del D.Lgs 81/08.”*

E si osserva che *“tale prassi organizzativa aziendale si è tradotta, negli anni, nella copiosa giurisprudenza di merito e di legittimità che ha molto spesso inserito **nel novero dei condannati per i delitti di omicidio o lesioni personali colpose, in materia di sicurezza sul lavoro, i cosiddetti “preposti di fatto”**”*.

E' interessante il passaggio della Relazione in cui la Commissione d'Inchiesta osserva che *"è agevole notare che l'orientamento diffusissimo e consolidato in giurisprudenza dell'attribuzione **"ai preposti di fatto" di responsabilità penali**, per danni da lavoro e per omessa vigilanza, sia **dipeso proprio dalla assenza di un obbligo di nomina formale dei preposti** per la sicurezza, pur in concomitante presenza di preposti che sovrintendevano alle attività produttive."*

Dunque *“la contraddizione organizzativa di preposti che **vigilano** per la produzione **ma non** anche per la sicurezza, dovuta alla mancanza di un obbligo di legge di nomina, da un lato ha sicuramente indebolito l’attività di vigilanza e sovrintendenza per la sicurezza e, dall’altro, ha esposto penalmente i preposti di fatto a causa della loro scarsa consapevolezza di dover effettuare la vigilanza anche sulla sicurezza oltre che sulla qualità e sui risultati produttivi.”*

Secondo la Relazione della Commissione Parlamentare, “pertanto, a seguito della recente riforma operata dalla Legge 215 del 2021, che ha introdotto l’obbligo di individuazione dei preposti, verrà con ogni probabilità dismessa progressivamente la prassi aziendale organizzativa di lasciare la vigilanza in mano a preposti di fatto poco consapevoli, con prevedibili miglioramenti della performance delle attività di vigilanza svolte all’interno delle aziende e, quindi, della conseguente ed auspicabile diminuzione del numero e della gravità degli infortuni.”

A parere della Commissione d'Inchiesta, *"in conclusione, va detto che la **la** rilevanza anche in sede penale contravvenzionale del citato obbligo di individuazione del preposto o dei preposti, rende opportuno che tale individuazione debba avvenire con un atto scritto, che rimanga quindi **tracciato**, non foss'altro a fini probatori dell'avvenuto adempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro o del dirigente."*

Conclude così la Relazione: *"infatti, nell'ipotesi in cui nell'ambito di una vicenda processuale relativa a danni da lavoro dovesse essere rilevata, tra le altre cause, anche quella di una **mancata attività di vigilanza**, in assenza di un atto tracciato di individuazione formale del preposto, sarebbe altamente probabile far risalire a carico dei dirigenti o del datore di lavoro sia l'attribuzione della responsabilità contravvenzionale per la mancata nomina del preposto, sia l'attribuzione della responsabilità per il conseguente delitto di lesioni o di omicidio colposo di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale."*