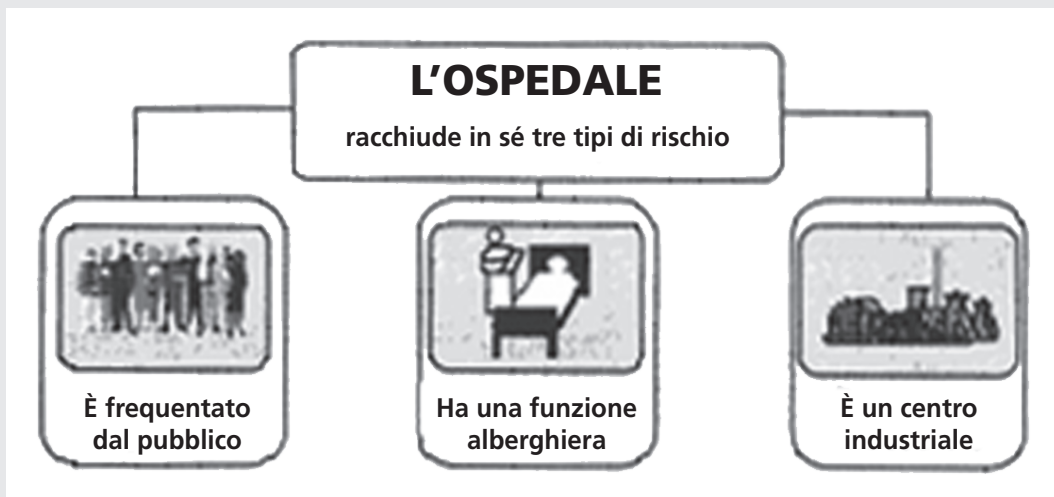




Figura 10

## ● Possibili rischi in un ambiente ospedaliero



L'infortunio era avvenuto in quanto un operaio era precipitato al suolo calandosi al piano inferiore attraverso una botola di notevole diametro utilizzando una scala di altezza inferiore a quella tra i due piani.

Per l'infortunio è stato condannato, quindi, il committente dei lavori «per non aver predisposto le idonee misure di prevenzione atte ad evitare il verificarsi dell'evento, ed in particolare la protezione della botola e la rimozione della scala non idonea».

Ma è stato condannato anche il datore di lavoro appaltatore, del quale l'infortunato era dipendente, «per aver adibito al lavoro un operaio senza verificare l'adeguatezza dei luoghi sotto il profilo della sicurezza».

La responsabilità sia del committente sia del datore di lavoro dell'impresa esecutrice, nel caso in cui nell'ambiente di lavoro prosegue, la normale attività lavorativa, è sancita anche dalla **sentenza di Cass. pen., sez. IV, (ud. 3 luglio 2002) 20 settembre 2002**.

Questa sentenza precisa che «l'art. 7 del D.Lgs n. 626/1994 costituisce il committente e l'appaltatore entrambi garanti nei confronti dei rispettivi dipendenti e l'uno nei confronti dei dipendenti dell'altro, sicché l'onere di conoscere e attuare le dovute precauzioni che il rispettivo modello di agente richiede, non può che essere di entrambi».

La sentenza riguarda il caso di una società che aveva appaltato a un'altra impresa i lavori di carpenteria metallica all'interno di un mulino durante la cui esecuzione si erano infortunati due dipendenti della ditta esecutrice dei lavori.

La Cassazione, al riguardo, ha evidenziato che soltanto nel caso in cui l'attività dell'impresa appaltatrice si svolga in un'area separata e, quindi, non interferisca con l'attività del committente, non si manifesta la necessità di una reciproca informazione e collaborazione tra committente e impresa, mentre, in caso contrario, è necessario, prima di tutto, il coordinamento delle attività al fine di evitare sovrapposizioni e intralci alle relative attività lavorative e, soprattutto, è necessario attivare la cooperazione nella predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione.

La sentenza ha concluso ricordando che ogni qualvolta l'ordinamento giuridico impone, a più soggetti, il rispetto di determinate regole di sicurezza, ciascun soggetto ha l'obbligo di adempiere in proprio, senza fare affidamento sul rispetto, da parte di altro soggetto, delle medesime regole.

**Normativa relativa a contratti di appalto per cantieri temporanei o mobili**

Il legislatore comunitario, in considerazione della particolare pericolosità dell'attività lavorativa che viene svolta nei cantieri edili, aveva emanato una direttiva particolare della direttiva quadro 89/391/CEE, la **direttiva 92/57/CE**, concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili, direttiva che era stata recepita in Italia con il **D.Lgs. n. 494/1996**, come modificato dal **D.Lgs. n. 528/1999**.



Questo decreto è stato abrogato dall'art. 304, D.Lgs. n. 81/2008, ed è stato riproposto, con opportune modifiche e precisazioni, dagli artt. 88 -104, TU, disposizioni che hanno subito ulteriori correzioni e integrazioni con il D.Lgs. n. 106/2009.

Queste norme, che si applicano sia per i lavori pubblici sia per i lavori privati, riguardano praticamente tutti i "cantieri" in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile, il cui dettagliato elenco è riportato all'Allegato X, quindi, «i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche, le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro».

#### **Obblighi per il committente di cantieri temporanei o mobili previsti dal D.Lgs. n. 81/2008**

Numerosi e molto gravosi sono gli obblighi, già riportati nel D.Lgs. n. 494/1996 e riproposti dal D.Lgs. n. 81/2008, previsti a carico del committente tanto che, opportunamente, il decreto ha previsto la possibilità, per lo stesso committente, di nominare un *alter ego*, quindi, un **responsabile dei lavori** che lo possa sostituire negli obblighi e nelle relative responsabilità.

Gli obblighi a carico del committente o del responsabile dei lavori, se nominato, sono dettagliatamente indicati nell'art. 90 e riguardano, in particolare, la nomina, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, del **coordinatore per la progettazione** con il compito precipuo di predisporre il piano di sicurezza e di coordinamento e il fascicolo tecnico, in ogni caso se nel cantiere è prevista la presenza di più imprese, anche non contemporanea.

Inoltre, il committente o il responsabile dei lavori ha l'obbligo di effettuare la nomina, prima dell'affidamento dei lavori, del **coordinatore per l'esecuzione**, con il compito di verificare la corretta applicazione del PSC e del POS che ciascuna impresa esecutrice ha l'obbligo di redigere.

Infine, il committente o il responsabile dei lavori ha l'obbligo di inviare la **notifica preliminare** relativa ai lavori da eseguire all'Azienda unità sanitaria locale e alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti.

#### **Responsabilità del committente nel caso esegua i lavori con proprio personale dipendente senza ricorso all'appalto**

Dopo la pubblicazione del D.Lgs. n. 494/1996 era sorto qualche dubbio circa la necessità per il committente, che deve eseguire lavori edili con proprio personale dipendente, senza ricorso all'appalto, di nominare i coordinatori per la sicurezza e di far redigere il piano di sicurezza e di coordinamento.

In questi casi, infatti, non si applicava il D.Lgs. n. 494/1996, in quanto l'applicabilità della direttiva cantieri era subordinata alla presenza di due soggetti diversi e distinti, "il committente" che affida i lavori e "l'impresa esecutrice" che li esegue; era necessario rispettare, quindi, soltanto le prescrizioni di sicurezza riportate nel D.Lgs. n. 626/1994.

Aveva chiarito questo dubbio la **circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 5 marzo 1998, n. 30**, nella quale era stato precisato che «*ove i lavori o le attività individuate negli allegati I e II*», elenco dei lavori edili o di ingegneria civile ed elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori, «*del D.Lgs. n. 494/1996 vengono effettuati dal datore di lavoro esclusivamente con proprio personale dipendente, le disposizioni del D.Lgs. n. 494/1996 non sono applicabili poiché in tal caso il soggetto in questione non assume il ruolo di committente, bensì unicamente quello di datore di lavoro. Pertanto le normative di riferimento sono quelle contenute nel D.Lgs. n. 626/1994 e nelle disposizioni speciali di settore di volta in volta applicabili*».

Poiché, però, la circolare aveva fatto espresso riferimento alla condizione in cui i lavori erano eseguiti "esclusivamente" con proprio personale dipendente, nel caso in cui il datore di lavoro avesse deciso di affidare alcune attività lavorative, come, per esempio, la realizzazione degli impianti dell'edificio, in subappalto, automaticamente si ricadeva nell'obbligo dell'applicazione integrale del D.Lgs. n. 494/1996.

I dubbi sono stati chiariti definitivamente, comunque, dall'art. 90, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, il quale ha precisato che «*nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, il committente, anche nel caso di coincidenza con l'impresa esecutrice, designa il coordinatore per la progettazione*».

L'applicazione del Titolo IV, D.Lgs. n. 81/2008 (ex D.Lgs. n. 494/1996), è stata estesa, quindi, anche ai cantieri dei cosiddetti "palazzinari", cioè, ai datori di lavoro che realizzano un edificio svolgendo contemporaneamente le funzioni di committente e di datore di lavoro, per cui, anche in questo caso, è necessario effettuare le nomine dei coordinatori per la sicurezza, la elaborazione del PSC e l'invio della notifica preliminare.

#### **Obblighi del committente nei riguardi della lotta alla elusione contributiva e fiscale**

In Italia la piaga del lavoro nero raggiunge le punte più elevate nei lavori agricoli e in edilizia ma, mentre in agricoltura (lavoratori



stagionali per la raccolta di pomodori, ortaggi, frutta) questo fenomeno ha un impatto modesto per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, l'impatto è molto più marcato in edilizia, in considerazione della notevole pericolosità che contraddistingue quasi tutte le lavorazioni edili.

Per questi motivi l'art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 494/1996, come modificato dal D.Lgs. n. 528/1999, aveva previsto che il committente dovesse effettuare al riguardo specifici controlli.

Questa necessità è stata ribadita dall'art. 90, comma 9, D.Lgs n. 81/2008, il quale ha stabilito, alla lettera b), che il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa, «chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, **corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto nazionale della Previdenza sociale (INPS), all'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) e alle casse edili**, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti».

Quindi, il committente deve entrare in possesso della Dichiarazione unica di regolarità contributiva (**DURC**) e questo documento, essendo rilasciato dallo sportello unico o dai singoli enti, certamente contiene dati certi e aggiornati.

Questo al fine di mettere il più possibile sotto controllo le imprese inadempienti e di combattere sempre meglio l'abusivismo, il lavoro nero e il subappalto in cascata.

Alcuni committenti e imprese esecutrici hanno visto in questo obbligo un ulteriore appesantimento burocratico a loro carico che potrebbe causare qualche rallentamento nell'inizio nei lavori; questa preoccupazione, in effetti, può essere stata legittima soprattutto nel primo periodo di rodaggio di applicazione di questo obbligo, ma è necessario affermare che questo è forse l'unico sistema per combattere con efficacia il lavoro nero e allontanare le imprese che, truffando sul pagamento degli oneri contributivi, fanno una concorrenza sleale alle imprese che si comportano in modo corretto.

Poiché il decreto ha fatto riferimento a "imprese esecutrici", ha validità non soltanto nei riguardi della impresa che si è aggiudicata la gara di appalto, ma anche nei riguardi delle eventuali imprese subappaltatrici in quanto, in caso contrario, il decreto perderebbe buona parte della sua efficacia.

L'unica perplessità, per quanto attiene alla completa applicazione della norma, riguarda le imprese esecutrici che non appartengono al settore edile, come i falegnami, gli elettricisti, gli idraulici, gli ascensoristi per i quali non è applicato il contratto degli edili, ma, in alcuni casi, il contratto dei metalmeccanici, per il quale non è previsto un organismo corrispondente alla cassa edile; per questi lavoratori, quindi, il DURC dovrebbe essere limitato alle dichiarazioni dell'INPS e dell'INAIL.

#### **Ulteriori interventi governativi tendenti a contrastare il lavoro irregolare**

L'art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, ha contribuito ulteriormente all'azione di contrasto del lavoro nero stabilendo, al comma 1, che «*All' fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 92, comma 1, lettera e), gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria **in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro**, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*».

Per costringere sempre più i datori di lavoro all'utilizzo di personale "messo in regola" sono previste anche pesanti sanzioni pecuniarie per gli inadempienti che dovrebbero costituire un ulteriore deterrente per i datori di lavoro che naturalmente sono anche soggetti alle sanzioni di natura penale nel caso malaugurato che i lavoratori non in regola subiscano un grave infortunio.

Altro provvedimento molto importante, che certamente contribuirà alla riduzione del fenomeno del lavoro nero nei cantieri edili, era stato quello riportato al comma 3, art. 36-bis, legge n. 248/2006, il quale aveva stabilito che «*nell'ambito dei cantieri edili i datori di lavoro debbono munire, **a decorrere dal 1° ottobre 2006**, il personale occupato **di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia**, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. **I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento***».

Questo obbligo è stato esteso dalla **legge n. 123/2007** a tutte le attività lavorative e riproposto dal D.Lgs. n. 81/2008 il quale, all'art. 26, comma 8, ha stabilito che «*nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di **apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia** contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro*».

**Responsabilità del committente qualora si ingerisca nella esecuzione dei lavori**

Il committente, una volta consegnati i lavori all'impresa esecutrice, non deve ingerirsi nelle modalità di esecuzione degli stessi, in particolare non deve assolutamente dare suggerimenti riguardo alle misure di prevenzione e di protezione più idonee da attuare in cantiere, in quanto, nel caso si verifichi questa ingerenza e avvenga un infortunio in cantiere, sarà certamente chiamato a rispondere, in sede penale, per la responsabilità dell'infortunio.

Questo è stato chiaramente evidenziato dalle **sentenza di Cass. pen., sez. III, 5 novembre 1985, n. 10172**, per la quale *«In tema di infortunio sul lavoro, in caso di contratto di appalto per l'esecuzione di opere, destinatario delle norme è unicamente l'appaltatore in quanto egli assume il rischio inerente all'esecuzione dei lavori e la responsabilità di organizzare il cantiere con i propri mezzi e personale da lui assunto. Tuttavia è ravvisabile la responsabilità concorrente del committente che si sia ingerito concretamente nell'esecuzione dei lavori»*.

Dello stesso tenore è la **sentenza di Cass. pen., sez. III, 27 novembre 1985, n. 11513**, secondo la quale *«Quando l'appaltatore non lavora in situazione di assoluta autonomia, anche il committente, che si ingerisce nell'esecuzione dei lavori, risponde della mancata adozione delle misure antinfortunistiche, in tal caso incombendo anche su costui l'obbligo di controllare la sicurezza lavorativa in rapporto alle opere appaltate»*.

Le sentenze di Cassazione riportate hanno chiarito che il committente può essere ritenuto responsabile di infortuni avvenuti nel cantiere di cui ha commissionato i lavori, soltanto se si è ingerito nell'attività dell'impresa esecutrice e questo avviene soprattutto se il committente, con continuità, abbia rapporti con le maestranze impegnate nei lavori, impartendo istruzioni riguardo alle modalità e ai tempi di esecuzione dei lavori.

In questo caso, infatti, si manifesta una concreta interferenza da parte del committente tale da modificare lo svolgimento dei lavori; infatti, la posizione del committente si va ad assimilare a quella del datore di lavoro, primario responsabile della sicurezza dei lavoratori dipendenti, esplicando in realtà un ruolo sinergico nell'accadimento dell'evento.

**Responsabilità del committente che non interviene pur avendo rilevato che i lavori che ha commissionato non si svolgono in condizioni di sicurezza**

Al committente può essere addebitata qualche responsabilità anche nel caso in cui, constatata l'inosservanza delle norme di sicurezza da parte delle imprese esecutrici, sia rimasto inattivo consentendo, quindi, il perpetuarsi di pratiche non legali.

In questo caso, infatti, si sarebbe in presenza di un **reato di omissione**, in quanto la colpa risiede, non tanto nell'aver agito *contra ius*, quanto per avere tenuto una "colpevole inerzia"; al riguardo, infatti, l'**art. 40, c.p.**, ha stabilito che *«non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo»*.

Significativa, al riguardo, è la **sentenza di Cass. pen., sez. III, 24 marzo 1999, n. 3918**, relativa a un committente che, ingerendo nell'esecuzione dell'appalto fino a estromettere l'appaltatore, aveva assunto la veste di effettivo responsabile del cantiere, dirigendo i lavori, organizzandoli, coordinando i mezzi e i lavoratori.

Il committente, che era stato più volte contravvenzionato per mancato rispetto delle norme di prevenzione infortuni, si era difeso affermando che aveva 73 anni ed era affetto da tetraparesi permanente, quindi, non poteva dirigere un cantiere.

La Cassazione, invece, aveva confermato la condanna ribadendo che *«il fatto che un soggetto abbia 73 anni e sia affetto da una menomazione fisica non impedisce che egli diriga un cantiere, attività questa che viene esplicata prevalentemente con energie psichiche»*. Tuttavia, non deve essere considerata ingerenza da parte del committente se questi si preoccupa soltanto di ricordare e di spronare le maestranze alla necessità del rispetto delle norme di sicurezza.

Questo concetto è chiaramente ribadito dalla **sentenza di Cass. pen., sez. IV, 30 gennaio 2001, n. 3516**, inerente a un infortunio mortale di cui era rimasto vittima un operaio che era stato travolto dalla massa di terriccio staccatasi da una parete non protetta dello scavo, rimanendo sepolto dal terriccio e decedendo per asfissia.

L'infortunio era avvenuto *«per non aver previsto che la notevole lunghezza del fronte di scavo, la eccessiva altezza e ripidità dello scavo, la natura argillosa del terreno, bagnato dalle abbondanti piogge, e la totale assenza di armature di puntellamento, avrebbe determinato il distacco di una notevole massa di terreno da una parete dello scavo, distacco che era facilmente prevedibile»*.

L'operaio deceduto era dipendente di una ditta subappaltatrice, che era stata incaricata dello scavo da un'altra ditta che aveva avuto dal committente l'incarico di realizzare un muro di contenimento in cemento armato.

In prima istanza il Tribunale aveva ritenuto colpevole, oltre ai titolari della ditta appaltatrice e subappaltatrice, anche il committente che poi era stato assolto in appello in quanto il Tribunale aveva ritenuto che lo stesso non aveva obblighi di controllo



sul rispetto delle norme di sicurezza e che non si era ingerito nell'esecuzione delle opere.

In seguito, le parti civili avevano proposto ricorso in Cassazione richiedendo l'annullamento della sentenza assolutoria del committente e il ricorso era in particolare basato sui contenuti della deposizione del fratello della vittima, il quale aveva dichiarato che il committente, nel corso dei lavori di esecuzione dello scavo, aveva ripetutamente raccomandato al lavoratore infortunato di apporre adeguati puntelli tra i fronti dello scavo al fine di evitare possibili smottamenti. Basandosi su questa testimonianza, le parti civili hanno voluto evidenziare una rilevante ingerenza da parte del committente nell'esecuzione dei lavori.

La Cassazione ha rigettato, invece, questa tesi, stabilendo che *«in tema di appalto e di subappalto di lavori edili, l'ingerenza penalmente rilevante non è quella che si sostanzia in condotte direttive o sollecitatorie "secundum legem" bensì quella che, allo stesso modo, avviene "contra legem" stimolando, o addirittura favorendo, la tenuta di condotte in qualunque modo inosservanti delle disposizioni prevenzionistiche e presidiarie poste a tutela dei lavoratori»*.

Infatti, l'ingerenza del committente si deve considerare "negativa" tutte le volte che l'evento dannoso sia riconducibile anche alla sua condotta nel caso in cui inviti, anche se velatamente, a trascurare l'adozione delle misure di prevenzione o solleciti l'acceleramento dei tempi di esecuzione di una determinata operazione, il che impone automaticamente di non rispettare alcune norme di prevenzione.

È considerata ingerenza penalmente rilevante, inoltre, la condotta del committente che, constatata l'inosservanza delle misure di prevenzione, mantenga un comportamento remissivo e inattivo, di fatto agevolando l'inosservanza.

#### **Responsabilità del committente nel caso in cui metta a disposizione dell'impresa esecutrice attrezzature ed opere provvisionali non idonee**

Il committente, oltre ad avere l'obbligo di informare l'impresa esecutrice degli eventuali rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro in cui la stessa dovrà operare, ha anche l'obbligo, qualora metta a disposizione della stessa attrezzature di lavoro, macchine e impianti, che questi siano rispondenti alla vigente normativa di sicurezza; per cui, in caso contrario, determinandosi un infortunio in cantiere, sarà certamente ritenuto responsabile dell'evento.

Questa responsabilità è stata sancita dalla **sentenza del Consiglio di Stato, sez. V, 20 dicembre 1999, n. 2128**, la quale ha stabilito che *«quando il soggetto commissionario venga ad operare, per necessità dell'espletamento dell'opera dei lavori commissionati, nell'ambito di un cantiere non proprio, ma organizzato e gestito dall'appaltante, e, ancor più, quando, per contratto o per consuetudine o per tolleranza, utilizzi strutture di supporto, opere provvisionali, strumentazioni appartenenti al committente, quest'ultimo non può trarsi fuori di responsabilità se l'infortunio trovi sinergico riferimento nella deficienza di quegli elementi la cui manutenzione spetti a lui stesso, sia perché secondo l'art. 7 del DPR n. 164/56 le opere provvisionali devono essere mantenute "in efficienza" per tutto il tempo in cui il cantiere sia attivo, sia perché secondo l'art. 2087 del c.c. il datore di lavoro è garante della salvaguardia dell'incolumità fisica e psichica di coloro che prestano, nel suo interesse, la loro attività lavorativa»*.

#### **Diritto del committente di controllare il corretto svolgimento dei lavori**

Il committente ha il diritto di controllare la corretta esecuzione dei lavori che ha commissionato e questo controllo è attuato dall'**ufficio di direzione lavori** costituito da un direttore dei lavori ed, eventualmente, dagli assistenti.

I compiti del direttore dei lavori, che sono fondamentalmente quelli di verificare che i lavori siano eseguiti secondo quanto previsto nel capitolato di appalto, sono riportati in dettaglio dagli artt. 123 e 124, D.P.R. n. 554/1999, e la necessità di questa nomina è chiaramente sancita anche dall'**art. 1662 c.c.**, secondo il quale *«Il committente ha il diritto di controllare lo svolgimento dei lavori e di verificarne a proprie spese lo stato. Quando, nel corso dell'opera, si accerta che la sua esecuzione non procede secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d'arte, il committente può fissare un congruo termine entro il quale l'appaltatore si deve conformare a tali condizioni; trascorso inutilmente il termine stabilito, il contratto è risolto, salvo il diritto del committente al risarcimento del danno»*.

Il committente, pur avendo il diritto di controllare a proprie spese l'andamento dei lavori, non può intervenire nelle modalità di esecuzione dei lavori stessi, quindi, nei rapporti tra l'appaltatore e il personale dipendente, nella scelta dei mezzi tecnici da utilizzare per lo svolgimento dei lavori, nell'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione più idonee a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

In questi casi, infatti, non sarebbero garantiti i "margini di autonomia" tipici dell'appaltatore.

Quindi, i controlli da parte del committente possono essere eseguiti soltanto nei limiti che risultano giustificati; diversamente,



l'appaltatore potrebbe opporsi, oppure, qualora da questi controlli derivasse un rallentamento dei lavori, avrebbe diritto a un prolungamento dei termini di esecuzione degli stessi.

**Provvedimenti che il committente può adottare nei riguardi delle imprese esecutrici**

Il legislatore, con l'art. 90, D.Lgs. n. 81/2008 (ex art. 3, D.Lgs. n. 494/1996), oltre a chiamare consapevolmente in causa il committente durante la fase di individuazione e di programmazione delle misure di prevenzione e di protezione che è necessario prevedere in cantiere, ha richiesto che la partecipazione del committente debba proseguire anche durante l'esecuzione dell'opera, che si realizza fondamentalmente con la nomina dei coordinatori per la sicurezza.

Ma il compito più complesso per il committente, anche per le implicazioni di carattere civile che ne possono derivare, è quello di dare eventualmente concreta attuazione alle proposte del coordinatore per l'esecuzione relative **alla sospensione dei lavori, all'allontanamento delle imprese o alla risoluzione del contratto**, nel caso in cui il coordinatore riscontri gravi inadempimenti da parte delle imprese esecutrici per quanto riguarda le norme poste a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Questo obbligo per il committente è espressamente previsto dall'art. 92, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 81/2008.

Il committente si trova, in questo caso, davanti a una scelta molto difficile, poiché, se dà attuazione alle proposte del coordinatore, certamente si determineranno rallentamenti nella esecuzione dei lavori, mentre, se non ne dà attuazione o ne dà attuazione con colpevole ritardo, sarà certamente chiamato in causa in caso di gravi infortuni in cantiere, anche perché il coordinatore, constatata la sua inerzia, avrà dovuto fare comunicazione della situazione del cantiere agli organi di vigilanza, come sempre previsto dall'art. 92, D.Lgs. n. 81/2008.

**L'INFORMAZIONE, LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI  
(nuovi assunti, RSPP, RLS, RLST, addetti alle emergenze, aggiornamento periodico)****Obbligo per il datore di lavoro di informazione, formazione, addestramento dei lavoratori**

I lavoratori possono essere difesi dai rischi derivanti dalle condizioni dell'ambiente di lavoro in cui operano e dalle specifiche attività lavorativa che svolgono soltanto se percepiscono la presenza e l'entità di questi rischi; per questo motivo, già nei decreti degli anni '50 si evidenziava l'importanza di «rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione».

Questo obbligo del datore di lavoro è stato fortemente evidenziato dal D.Lgs. n. 626/1994, che ha dedicato numerosi articoli alla formazione dei lavoratori, e ribadito, quindi, dal D.Lgs. n. 81/2008 il quale, all'art. 2, ha fornito le precise definizioni di informazione, di formazione e di addestramento, definizioni mancanti nel precedente decreto:

- **formazione** - «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi»;
- **informazione** - «complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro»;
- **addestramento** - «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».

Quindi, all'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008, nell'elencazione delle misure generali di tutela, è stata ribadita la necessità di provvedere all'informazione, alla formazione adeguate per i lavoratori, oltre che per i dirigenti, i preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

**Informazione dei lavoratori**

L'importanza della informazione dei lavoratori nei riguardi delle tematiche di sicurezza è evidenziata dall'art. 36, D.Lgs. n. 81/2008, il quale ha stabilito, prima di tutto, che il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;
- d) sui nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente».



Questa informazione di carattere generale deve essere completata con una più particolare riguardante:

- i rischi specifici ai quali il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi che possono essere manipolati;
- le misure e le attività di protezione e di prevenzione adottate.

Il comma 4 ha precisato anche che *«ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo»*.

Questa precisazione, sicuramente opportuna in considerazione del numero sempre crescente di lavoratori provenienti dai Paesi dell'est e dell'Africa, è stato motivo di grave preoccupazione per i datori di lavoro in quanto ha implicato praticamente l'obbligo di prevedere per questi lavoratori la partecipazione a corsi di apprendimento della lingua italiana, prima di affrontare le problematiche legate alla sicurezza del lavoro.

### **Formazione dei lavoratori**

Oltre che "informati", i lavoratori devono essere anche "formati", e l'importanza della loro formazione è stata ancora più evidenziata dal D.Lgs. n. 81/2008 il quale, all'art. 37, ha stabilito che *«il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:*

*a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo assistenza;*

*b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda»*.

La norma, in considerazione della notevole varietà di rischi ai quali i lavoratori possono essere esposti nei diversi settori lavorativi, ha rimandato a un prossimo decreto l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione specifica. Anche per quanto riguarda la formazione, il legislatore ha tenuto ben presente le difficoltà di apprendimento dei lavoratori stranieri, infatti, ha precisato che deve avvenire **anche rispetto alle conoscenze linguistiche**.

Questo obbligo è stato confermato dal contenuto del comma 13, art. 37, nel quale è stato precisato ulteriormente che *«ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo»*.

Per quanto riguarda la tempistica secondo cui deve essere prevista la formazione, il comma 4 ha stabilito che la formazione e, dove previsto, l'addestramento devono avvenire in occasione:

*«a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;*

*b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;*

*c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi»*.

È opportuno notare che l'art. 22, D.Lgs. n. 626/1994, alla lettera a), aveva previsto l'obbligo di formazione "in occasione dell'assunzione"; il D.Lgs. n. 81/2008, con l'inciso *«dalla costituzione del rapporto di lavoro»*, ha esteso quest'obbligo a tutte le altre forme di somministrazione di lavoro previste, in particolare, dalla "legge Biagi".

### **Attestazione della avvenuta formazione**

Il datore di lavoro deve poter essere sempre in grado di dimostrare di aver effettivamente svolto questa attività di informazione e formazione nei riguardi dei propri dipendenti, per cui la documentazione che ne attesta l'effettuazione deve riportare:

- la data e il luogo della formazione;
- l'elenco degli argomenti trattati;
- il numero totale delle ore di formazione;
- la firma dei docenti;
- la firma dei lavoratori coinvolti.

A questo obbligo di formazione fa esplicito riferimento la **sentenza di Cass. pen., sez. IV, 6 febbraio 2004, n. 4870**, nella quale è stato evidenziato che *«il datore di lavoro ha il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere formalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma di attivarsi e controllare sino alla pedanteria che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro»*.

Per quanto riguarda le modalità di organizzazione della formazione, è sempre preferibile che l'attività formativa sia effettuata da un dirigente o da un preposto dell'azienda o anche da lavoratori anziani e da esperti che conoscono a fondo le specifiche tematiche e i relativi rischi dell'attività dell'impresa.



Se, invece, si ricorre a professionisti esterni, è sempre opportuno che sia presente un addetto del SPP o un dirigente o un preposto che può integrare le informazioni fornite dall'esperto esterno.

Inoltre, è consigliabile che la formazione sia effettuata utilizzando strumenti didattici semplici, preferibilmente visivi o audiovisivi, e dimostrazioni sul campo in quanto, in considerazione del livello medio culturale dei partecipanti, questi sono facilmente portati a una scarsa partecipazione se non risultano immediatamente interessati all'argomento trattato.

È opportuno anche prevedere l'intervento di qualche sindacalista e di qualche esperto di questioni giuridiche per definire gli obblighi e le responsabilità sia dei dirigenti sia dei lavoratori e, dove necessario, anche la presenza del medico competente che ha la diretta conoscenza dei rischi per la salute degli addetti in relazione allo specifico ambiente di lavoro.

#### **Necessità di prevedere uno specifico addestramento per attrezzature di lavoro particolarmente rischiose**

L'art. 71, D.Lgs. n. 81/2008 (ex art. 35, D.Lgs. n. 626/1994), ha evidenziato la necessità di prevedere oltre alla formazione e alla informazione dei lavoratori anche uno specifico "addestramento" al fine di utilizzare, in condizioni di sicurezza, le attrezzature di lavoro e, al comma 7, ha previsto espressamente che, qualora le attrezzature richiedano, per il loro impiego, conoscenze o responsabilità particolari, in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie affinché:

«a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro è riservata a lavoratori all'uopo incaricati, che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica;

b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti».

Fa specifico riferimento a questo obbligo la **sentenza di Cass. pen., sez. IV, 19 agosto 2005, n. 31267**, relativa all'infortunio occorso durante le operazioni di perforazione con una trivella per formare micropali.

Per l'infortunio è dichiarato colpevole il datore di lavoro in quanto «non aveva provveduto alla formazione, informazione e addestramento del personale circa l'uso delle macchine in dotazione».

Dai risultati dell'inchiesta effettuata era risultato che la macchina che aveva causato l'infortunio era stata presa in noleggio da un'altra società, ma la Cassazione ha stabilito che questa circostanza non elimina la responsabilità dell'imputato.

Infatti, «se è vero che con il relativo contratto di locazione il locatore si era impegnato a garantire il perfetto stato di funzionamento delle attrezzature, ciò nondimeno spettava all'imputato, per la sua posizione all'interno dell'impresa e nel rispetto della richiamata normativa antinfortunistica, garantire che fossero fornite puntuali indicazioni ai propri dipendenti, che quelle macchine dovevano adoperare, in ordine all'uso corretto delle stesse e che di ciò i dipendenti interessati tenessero assolutamente conto».

È ritornata sull'argomento anche la **sentenza di Cass. pen., sez. III, 8 marzo 2007, n. 9816**, con la quale è stato condannato un datore di lavoro per la violazione dell'art. 22, D.Lgs. n. 626/1994, in quanto «non forniva ad un lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al suo posto di lavoro ed alle mansioni svolte».

L'imputato si era difeso ricordando al giudice che l'art. 22 ha previsto che la formazione deve avvenire soltanto in occasione dell'assunzione del dipendente, del suo trasferimento, del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie.

La Cassazione, invece, ha fatto espresso riferimento al successivo comma in cui si afferma che «la formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgere di nuovi rischi», stabilendo, quindi, che qualora «il soggetto gravato dall'obbligo della formazione sia cosciente dell'utilizzo scorretto di una macchina da parte del lavoratore o, comunque, di un comportamento dello stesso che comporti rischi anche evidenti per la sicurezza, non possa esimersi dall'informare il dipendente dei suddetti rischi e dall'impedire il prosieguo dell'attività con le suddette modalità rischiose».

#### **Differenza tra informazione, formazione ed addestramento**

L'art. 46, D.Lgs. n. 106/2009, ha apportato variazioni all'art. 73, D.Lgs. n. 81/2008, il quale ha stabilito gli obblighi di formazione del datore di lavoro nei riguardi dei lavoratori, sostituendo le parole «formazione adeguata» con «formazione e addestramento adeguati» e le parole «formazione adeguata e specifica, tale da consentirne l'utilizzo» con «formazione, informazione e addestramento adeguati e specifici, tali da consentirne l'utilizzo».

Non è stato casuale che il legislatore abbia effettuato la distinzione, in tre differenti disposizioni, gli artt. 36, 37 e 71, degli obblighi di informazione, di formazione e di addestramento e anche quello di avere anteposto l'informazione alla formazione e all'addestramento, come indicato in modo chiarissimo nella **sentenza di Cass. pen., sez. IV, 14 giugno 2006, n. 20272**.

La sentenza ha ricordato, in primo luogo, il contenuto, sullo stesso argomento, della **sentenza di Cass. pen. 21 aprile 2006, n.**



**14175**, la quale ha precisato che «con le semplici "istruzioni" sull'uso della macchina e sulle cautele da adottarsi non può ritenersi adempiuto, da parte del datore di lavoro, l'obbligo di informazione che la legge gli impone a tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore; "informazione" infatti ha evidentemente portata ben più ampia e specifica rispetto alle generiche e routinarie istruzioni all'uso della macchina».

La sentenza n. 20272/2006 è inerente, invece, all'obbligo della formazione che deve essere previsto per la specifica attività lavorativa che l'addetto è chiamato a svolgere ed è relativa all'infortunio occorso a un lavoratore che era stato schiacciato, a una gamba, da un carrello elevatore dallo stesso movimentato, sbilanciandosi nell'effettuare una curva.

Il datore di lavoro e il responsabile di stabilimento erano stati condannati per il reato di lesioni personali colpose in quanto «nessun corso specifico sull'uso dei carrelli e/o altre simili attrezzature era stato mai svolto all'interno dell'azienda, in violazione degli artt. 37 e 89, comma 2, lettera b) del D.Lgs. n. 626/1994».

Gli imputati si erano difesi affermando che «nessun corso di formazione per l'uso dei carrelli era stato tenuto, là dove era molto più rilevante l'addestramento tecnico-pratico impartito nell'ambito dell'azienda dagli addetti più anziani».

La Cassazione non ha accettato questa giustificazione osservando che «l'addestramento tecnico, invocato dai ricorrenti, è senz'altro utile per completare il quadro informativo preventivo, ma non può direttamente sostituirlo, tanto più quando si tratta di compiere operazioni sicuramente rischiose, come quella in esame; per questo motivo il legislatore dà priorità alla "informazione" che implicitamente i ricorrenti ammettono di non aver fornito alla parte offesa, configurando così la palese violazione di una norma prudenziale inerente alla sicurezza dei lavoratori».

#### **Formazione degli apprendisti**

Per tutte le attività lavorative, anche per quelle per il cui svolgimento i lavoratori sono esposti a rischi particolari, come, per esempio, i cantieri edili, è frequente l'utilizzo di **apprendisti** per i quali, giustamente, il legislatore ha previsto l'obbligo di una particolare formazione.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, con **decreto 20 maggio 1999**, «*Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti*», ha previsto che le attività formative per gli apprendisti devono perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- **sicurezza sul lavoro.**

In particolare, per quel che riguarda la sicurezza sul lavoro, il decreto ha evidenziato che è necessario:

- «conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro»;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione (misure collettive);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale».

Inoltre, come indicato all'art. 3, i percorsi formativi individuali devono essere costruiti, in fase di progettazione esecutiva, sulla base dell'accertamento dei livelli delle competenze possedute dagli apprendisti e dell'individuazione dei fabbisogni formativi.

#### **Formazione dei nuovi assunti**

Per quel che riguarda i nuovi assunti, l'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 (ex art. 22, D.Lgs. n. 626/1994), ha previsto espressamente che la formazione deve avvenire «in occasione della costituzione del rapporto di lavoro».

In merito, la **sentenza di Cass., sezione lavoro, 12 gennaio 2002, n. 326**, relativa a un grave infortunio occorso a un operaio apprendista che era caduto mentre era intento a disarmare una tavola esterna operando a notevole altezza dal suolo, fa presente, tra l'altro, che «la figura dell'apprendista è per sua stessa natura bisognosa di una particolare vigilanza per effetto sia della giovane età che della funzione addestrativa che giustifica l'inserimento nell'organizzazione di impresa».

È interessante, al riguardo, anche la **sentenza di Cass. pen., sez. IV, 18 ottobre 2006, n. 34741**, relativa all'infortunio avvenuto durante le operazioni di caricamento di materiale edile su di un camion con l'ausilio di un muletto; durante il lavoro, il carico si era rovesciato e aveva travolto un lavoratore che si trovava nei pressi.

Per il delitto di lesioni colpose sono stati condannati il rappresentante legale della società datrice di lavoro e il conducente del muletto. Il primo per non essersi accertato che «le operazioni di carico si svolgessero regolarmente ed in termini di piena sicurezza per i lavoratori impegnati, accertamento ancor più doveroso in considerazione del fatto che il conducente, appena



assunto, non aveva sufficiente esperienza e non era stato avviato ai corsi di formazione che lo avrebbero reso edotto dei rischi connessi all'attività lavorativa esercitata».

La S.C., infatti, ha preso atto della «**assoluta inesperienza del conducente, assunto appena il giorno precedente, e quindi poco pratico del lavoro e del tutto ignaro dei rischi che ne erano connessi**».

Al responsabile dell'azienda spettava, quindi, di «*curare la frequenza del proprio dipendente ai corsi di formazione professionale, ed ancora di accertarsi che le operazioni di carico fossero eseguite nel rispetto delle regole e con modalità tali da garantire la totale sicurezza di tutti gli addetti*».

#### **Formazione dei minori**

Il datore di lavoro, nel caso decida di utilizzare minori, nell'individuare i contenuti e le modalità della loro formazione, deve tenere conto delle particolari condizioni, non solo di inesperienza, ma anche di incoscienza che molto spesso caratterizza l'età giovanile. Infatti, il **D.Lgs. n. 345/1999**, che ha recepito la direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro di parziale modifica della legge n. 977/1967, in particolare all'art. 7, ha individuato specifici obblighi del datore di lavoro che, prima di adibire i minori al lavoro, deve tenere conto di:

- a) *sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;*
- b) *attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;*
- c) *natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;*
- d) *movimentazione manuale dei carichi;*
- e) *sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;*
- f) *pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;*
- g) *situazione della formazione e dell'informazione dei minori».*

#### **Formazione dei preposti e dei dirigenti**

Il D.Lgs. n. 626/1994, evidenziando in più punti l'importanza della formazione e della informazione dei lavoratori per il contenimento del fenomeno infortunistico, aveva previsto l'obbligo di un percorso formativo anche per il datore di lavoro che intendeva svolgere le funzioni di RSPP, per il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione, per il RLS, per gli addetti al primo soccorso e all'emergenza antincendio e per i lavoratori in generale.

Non aveva previsto niente, però, riguardo alla formazione dei preposti che svolgono un ruolo fondamentale nell'organizzazione del lavoro, in generale, e in particolare nel controllo del rispetto delle norme di prevenzione e di protezione da parte dei lavoratori.

È opportuno ricordare, prima di tutto, la definizione di "preposto" riportata all'art. 2, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 81/2008 (definizione mancante nel D.Lgs. n. 626/1994), indicato come la «*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei 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*».

Svolgono le funzioni del preposto, a seconda dell'attività lavorativa, il capo cantiere per le attività edili, il capo reparto, il capo officina, il capo turno, il capo squadra.

Quindi, il preposto, oltre a verificare la corretta applicazione delle misure di sicurezza da parte degli addetti, deve esercitare anche un "funzionale potere di iniziativa", necessità, questa, che si manifesta in tutti i casi in cui è necessario prendere provvedimenti decisivi quando si verificano condizioni di emergenza e non sono presenti né il datore di lavoro né il direttore tecnico di cantiere.

Il D.Lgs. n. 81/2008, prima delle modifiche apportate dal "decreto correttivo", non poteva non prevedere, quindi, la necessità di una adeguata e specifica formazione anche per i preposti, infatti, all'art. 37, comma 7, aveva già stabilito che «*i preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:*

- a) *principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*



b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione».

È opportuno ricordare che l'art. 23, D.Lgs. n. 106/2009, al comma 2, ha sostituito le parole «i preposti» con «i dirigenti e i preposti», stabilendo che, quindi, anche per i dirigenti deve essere prevista sia la formazione sia il relativo aggiornamento.

Il legislatore, però, non ha fornito alcuna indicazione relativamente alla durata e ai contenuti dei corsi di formazione sia per dirigenti sia per preposti; comunque, le modalità di formazione per i datori di lavoro che intendono svolgere le funzioni di RSPP, per i lavoratori in relazione alla specifica attività lavorativa svolta, per i dirigenti e per i preposti saranno specificate in decreti di prossima pubblicazione secondo le indicazioni fornite dalla Conferenza Stato-Regioni.

Per quanto riguarda il luogo in cui deve essere effettuata la formazione, l'art. 37, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008, aveva previsto che la formazione doveva essere fatta «in azienda», ma l'art. 23, D.Lgs. n. 106/2009, ha eliminato questo riferimento e ha aggiunto il comma 7-bis, precisando che «la formazione può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori».

Come evidenziato nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 106/2009, il legislatore ha puntato sul potenziamento del ruolo della «bilateralità», valorizzando notevolmente i compiti e le prerogative degli organismi paritetici, in particolare per il settore edile caratterizzato da alti indici infortunistici, prevedendo che la formazione dei preposti, che rivestono un ruolo fondamentale in cantiere, fosse programmata e realizzata non soltanto dalle imprese ma anche dagli enti bilaterali e dalle casse edili.

#### **Formazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP)**

L'art. 32, D.Lgs. n. 81/2008, ha previsto che «le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relative alle attività lavorative». Per lo svolgimento di queste funzioni è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore. Il disposto ha previsto anche che è necessario essere in possesso di un **attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione** adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. I requisiti minimi dei corsi di formazione che è necessario frequentare per le diverse attività lavorative sono stati forniti dal **provvedimento della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano 26 gennaio 2006**. Il D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 32, nel quale sono state definite le capacità e i requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni all'azienda, ha rimandato ai contenuti di questo provvedimento.

I percorsi formativi sono strutturati in tre moduli, A, B e C.

Il **modulo A** è relativo al corso generale di base; ha una durata di **28 ore ed è comune per responsabili SPP e per addetti SPP**.

Gli obiettivi generali del corso sono:

- acquisire elementi di conoscenza relativi alla normativa generale e specifica in tema di igiene e di sicurezza del lavoro, sui criteri e sugli strumenti per la ricerca delle leggi e delle norme tecniche riferite ai problemi specifici;
- acquisire elementi di conoscenza relativi ai diversi soggetti del sistema di prevenzione aziendale, ai loro compiti, alle loro responsabilità e alle funzioni svolte dai vari enti preposti alla tutela della salute dei lavoratori;
- acquisire elementi di conoscenza, in particolar modo per gli aspetti normativi, relativi ai rischi e ai danni da lavoro, alle misure di prevenzione per eliminarli o per ridurli, ai criteri metodologici per la valutazione dei rischi, ai contenuti del documento di valutazione dei rischi, alla gestione delle emergenze;
- acquisire elementi di conoscenza relativi alle modalità con le quali organizzare e gestire un sistema di prevenzione aziendale.

Il **modulo B** di specializzazione tratta la natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, correlati alle specifiche attività lavorative. La sua durata varia **dalle 12 alle 68 ore**, in relazione al macrosettore di riferimento secondo la classificazione dei settori ATECO.

Come il modulo A, anche il modulo B è comune alle due figure professionali di RSPP e di ASPP.

Nei prospetti 1 e 2, provvedimento 26 gennaio 2006, sono riportati i contenuti e i tempi complessivi che devono essere previsti per la formazione tecnica specifica del macro settore corrispondente.

Il responsabile SPP e l'addetto SPP che sono stati formati per un macrosettore possono esercitare le rispettive funzioni solo all'interno di questo macrosettore; in caso di nomina in azienda di macrosettore diverso da quello di formazione, dovranno effettuare la specifica formazione.



Per ogni macro-settore sono indicati i principali rischi che devono essere considerati durante lo svolgimento delle lezioni:

- rischi agenti cancerogeni e mutageni;
- rischi chimici (gas, vapori, fumi, polveri, nebbie, etichettatura);
- rischi biologici;
- rischi fisici (rumore, vibrazione, videoterminali, microclima, illuminazione, radiazioni);
- rischi organizzazione del lavoro (ambienti di lavoro, movimentazione manuale dei carichi, movimentazione merci, apparecchi di sollevamento e di trasporto);
- rischi infortuni (rischio elettrico, rischio meccanico, macchine, attrezzature, cadute dall'alto);
- rischio da esplosione (atmosfera esplosive);
- sicurezza antincendio (prevenzione incendi, decreto ministeriale 10 marzo 1998);
- DPI (caratteristiche e scelta DPI).

Il **modulo C** è un modulo di specializzazione per **solo RSPP** e riguarda la formazione sulla prevenzione e sulla protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e di gestione della attività tecnico-amministrativa e di tecniche di comunicazione in azienda, di relazioni sindacali e deve avere una durata di **24 ore**.

È opportuno che i corsi siano organizzati indirizzandoli preferibilmente a soggetti provenienti dallo stesso comparto o da comparti analoghi per un numero non superiore a 30 discenti, come espressamente previsto dal comma 2, Allegato I al provvedimento, con un coordinatore che garantisca il raccordo tra i diversi docenti.

I partecipanti ai corsi, oltre all'attestato di frequenza, devono anche superare **test di verifica dell'apprendimento**.

Come precisato dall'art. 32, comma 5, gli ingegneri e gli architetti sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione dei moduli A e B.

#### **Aggiornamento del RSPP e degli ASPP**

L'art. 32, D.Lgs. n. 81/2008, ha previsto anche l'obbligo, sia per i responsabili sia per gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro, della partecipazione a corsi di formazione di **aggiornamento**, da effettuarsi con **periodicità quinquennale**; l'accordo Stato-Regioni ha anche previsto, per gli RSPP, corsi di formazione di **40** o di **60 ore** in relazione al macrosettore di attività ATECO, mentre per gli ASPP sono previsti corsi della durata di **28 ore** per tutti i macrosettori.

Questi corsi di aggiornamento potranno essere effettuati anche con modalità di formazione a distanza con particolare riguardo:

- al settore produttivo di riferimento;
- alle novità normative nel frattempo eventualmente intervenute in materia;
- alle innovazioni nel campo delle misure di prevenzione.

È opportuno che tra i soggetti partecipanti vi sia sempre qualche lavoratore che svolga funzioni lavorative intermedie (capo reparto, capo turno, capo cantiere) in quanto il ruolo gerarchico svolto ordinariamente da questi soggetti può essere prezioso al momento in cui sia necessario attivare una procedura che dovrà essere eseguita fedelmente, dando ordini e disposizioni ben precisi.

#### **Formazione del datore di lavoro che intende svolgere direttamente le funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione**

L'art. 34, D.Lgs. n. 81/2008, ha previsto che «*il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*».

In questo caso il datore di lavoro deve frequentare un corso di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativo alla specifica attività lavorativa.

I contenuti di questi corsi di formazione, diversificati per le diverse attività lavorative, saranno definiti dalla Conferenza Stato-Regioni entro il 15 maggio 2009; nel frattempo, sono sempre validi i corsi di formazione effettuati ai sensi del **decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale e del Ministro della Sanità 16 gennaio 1997**, il quale aveva previsto un corso della durata di 16 ore, indipendentemente dalla attività lavorativa.

Il comma 3 ha previsto l'obbligo di frequentare corsi di aggiornamento anche per i datori di lavoro che svolgono le funzioni di RSPP.

#### **Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

Il legislatore, rendendosi conto che questa nuova figura prevista dalle direttive comunitarie avrebbe potuto esplicare al meglio la sua funzione soltanto se fornito di una notevole competenza specifica nel campo della sicurezza, ha stabilito, all'art. 37, comma 10 (ex art. 22, comma 4, D.Lgs. n. 626/1994) che «*il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente i rischi specifici esistenti negli ambienti in cui esercita la propria*



rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi».

Il **decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e del Ministero della Sanità 16 gennaio 1997**, all'art. 2, aveva stabilito che la durata dei corsi di formazione per il rappresentante per la sicurezza fosse di **32 ore**, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva.

Lo stesso D.M. 16 gennaio 1997 ha stabilito che i contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono:

«a) principi costituzionali e civilistici;

b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;

c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;

d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;

e) la valutazione dei rischi;

f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;

g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;

h) nozioni di tecnica della comunicazione».

Il corso deve essere indirizzato ai rappresentanti dei lavoratori provenienti da comparti omogenei e a un numero di discenti non superiore a 25 – 30 per consentire la massima efficacia didattica.

È necessario, inoltre, in considerazione della continua evoluzione della normativa antinfortunistica e del continuo progresso della tecnica, anche la necessità di un aggiornamento periodico dei rappresentanti.

Per il settore dell'edilizia, per esempio, il contratto collettivo nazionale prevede una formazione di 8 ore annue per le imprese che occupano sino a 15 dipendenti e di 20 ore annue per le imprese che occupano da 16 a 50 dipendenti.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

Per esempio, per il settore dell'edilizia, il contratto collettivo nazionale ha previsto:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

#### **Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)**

Purtroppo, numerose imprese operanti in Italia, soprattutto in edilizia, nel commercio, nei servizi, sono di dimensioni molto ridotte, per cui, in moltissimi casi, la figura del RLS non è designata.

Per questo motivo, molto opportunamente i contratti collettivi nazionali di lavoro, come, per esempio, quello delle imprese edili e affini, hanno previsto che in mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza possa essere individuato per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale.

La definizione dei criteri e delle modalità di intervento di questi rappresentanti della sicurezza sono demandati ad accordi locali tra le organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali contraenti e il rappresentante dei lavoratori territoriale deve avere la stessa formazione prevista per il rappresentante dei lavoratori che svolge la sua funzione per l'azienda per la quale lavora.

#### **Formazione degli addetti antincendio**

L'obbligo della presenza sul luogo di lavoro di addetti che possano essere in grado di intervenire in caso di emergenza è espressamente previsto dall'art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 (ex art. 4, comma 5, lettera a), D.Lgs. n. 626/1994), secondo il quale il datore di lavoro o i dirigenti hanno l'obbligo di «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».

All'art. 37, comma 9, il TU ha stabilito, inoltre, che questi lavoratori «devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico».

Lo stesso disposto ha stabilito che il riferimento, al riguardo, è costituito dal **D.M. 10 marzo 1998**, «Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro», il quale ha precisato che nel documento di valutazione dei rischi il datore di lavoro valuta il livello di rischio di incendio del luogo di lavoro e, se del caso, di singole parti del luogo medesimo, classificando questo livello in una delle seguenti categorie, in conformità ai criteri di cui all'Allegato I:

- livello di rischio **elevato**;
- livello di rischio **medio**;
- livello di rischio **basso**.



Una volta individuato il livello di rischio dello specifico ambiente di lavoro, il datore di lavoro deve provvedere alla formazione degli addetti individuati, facendoli partecipare al corso di formazione corrispondente al livello di rischio.

L'Allegato IX ha individuato, quindi, i contenuti minimi dei corsi di formazione per gli addetti antincendio che devono essere anche oggetto di adeguata integrazione in relazione a specifiche situazioni di rischio:

- **corso A** - per addetti antincendio in attività a **rischio di incendio basso (4 ore)**:
  - l'incendio e la prevenzione (1 ora);
  - protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio (1 ora);
  - esercitazioni pratiche (2 ore);
- **corso B** - per addetti antincendio in attività a **rischio di incendio medio (8 ore)**:
  - l'incendio e la prevenzione incendi (2 ore);
  - procedure antincendio e procedure da adottare in caso di incendio (3 ore);
  - esercitazioni pratiche (3 ore);
- **corso C** - per addetti antincendio in attività a **rischio di incendio elevato (16 ore)**:
  - l'incendio e la prevenzione incendi (4 ore);
  - la protezione antincendio (4 ore);
  - procedure da adottare in caso di incendio (4 ore);
  - esercitazioni pratiche (4 ore).

L'Allegato IX ha riportato in dettaglio gli argomenti da trattare per ciascun modulo e, in particolare per quanto riguarda le esercitazioni pratiche, è importante la presa visione e le istruzioni per l'utilizzo sia degli estintori portatili sia delle altre attrezzature di spegnimento e dei dispositivi di protezione individuale come maschere, tute, autoprotettori.

#### **Effettuazione di esercitazioni antincendio**

Come espressamente previsto dalla **circolare del Ministero dell'Interno 29 agosto 1995, prot. P1564/4164**, in aggiunta alla formazione, il personale deve partecipare periodicamente (almeno una volta l'anno) a una **esercitazione antincendio** per mettere in pratica le procedure di evacuazione dell'ambiente di lavoro; l'esercitazione deve essere condotta nella maniera più realistica possibile, senza mettere in pericolo la sicurezza e la salute dei partecipanti.

L'esercitazione ha inizio dal momento in cui è fatto scattare l'allarme e si conclude una volta raggiunto il punto di raccolta e fatto l'appello dei partecipanti.

Per quel che riguarda i lavoratori presenti, il sistema più semplice e immediato per fornire loro informazioni e istruzioni antincendio è quello di utilizzare avvisi scritti riportanti le azioni essenziali che devono essere attuate nel caso in cui si accorga dell'inizio di un incendio o quando si sente un allarme.

#### **Responsabilità del datore di lavoro che non procede alla designazione degli addetti antincendio**

Riguardo all'obbligo, per il datore di lavoro, di nomina dei componenti la squadra antincendio e della loro formazione, è interessante la **sentenza di Cass. pen., sez. III, 13 settembre 2005, n. 33288**, nella quale l'amministratore delegato di una S.p.A. è stato condannato in primo grado «*perché non aveva provveduto a nominare la squadra antincendio*».

La sentenza ha ulteriormente precisato che «*per adempiere all'obbligo di designazione in questione, non può certamente ritenersi sufficiente una indicazione meramente formale, ma occorre anche, quanto meno, che i lavoratori indicati come componenti di tale squadra abbiano avuto notizia di farne parte, ossia siano stati innanzitutto informati di essere componenti della squadra antincendio e di avere quindi il compito di svolgere determinate attività in caso di pericolo, e che occorre altresì che siano stati individuati e precisati i compiti assegnati ai soggetti nominati e che **gli stessi siano adeguatamente preparati all'incarico loro affidato***».

#### **Formazione degli addetti al primo soccorso**

L'art. 18, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008, ha previsto l'obbligo, per il datore di lavoro o il dirigente, di «*designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza*».

Questi addetti hanno il compito di prestare immediato soccorso ai lavoratori che hanno subito un infortunio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e, come previsto dall'art. 37, comma 9, «*devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico*».

Le modalità di formazione degli addetti al primo soccorso sono state individuate dal **decreto del Ministero della Salute 15 luglio 2003, n. 388**, secondo il quale «*gli addetti al pronto soccorso sono formati con istruzione teorica e pratica per*



*l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso; la formazione dei lavoratori designati è svolta da personale medico».*

Tutte le aziende, tenuto conto della tipologia di attività svolta, del numero di lavoratori occupati e dei fattori di rischio, sono suddivise in tre gruppi:

- **gruppo A** - aziende a rischio di incidente rilevante, centrali termoelettriche, aziende estrattive ed esercenti attività minerarie, lavori in sotterraneo, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni; aziende con oltre 5 lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con **indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro**, quali desumibili dalle statistiche nazionali INAIL relative al triennio precedente; aziende con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto agricoltura;
- **gruppo B** - aziende con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A;
- **gruppo C** - aziende con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

Per esempio, le imprese edili rientrano nel gruppo A, infatti, l'indice infortunistico per le costruzioni edili è pari a 8,6, per le costruzioni idrauliche è pari a 9,12 e per il movimento terra è pari a 7,55.

Nelle aziende di gruppo A e B il datore di lavoro deve garantire la presenza di una **cassetta di pronto soccorso** e di un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Nelle aziende del gruppo C il datore di lavoro deve garantire la presenza di un **pacchetto di medicazione** e di un mezzo di comunicazione con il SSN.

Nelle aziende che hanno lavoratori che prestano la propria attività in luoghi isolati, diversi dalla sede aziendale, il datore di lavoro è tenuto a fornire loro il pacchetto di medicazione e un mezzo di comunicazione idoneo.

I contenuti minimi di formazione per le **aziende di gruppo A** sono:

- allertare il sistema di soccorso, riconoscere un'emergenza sanitaria, attuare gli interventi di primo soccorso, conoscere i rischi specifici dell'attività svolta (totale **6 ore**);
- acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro, acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro (totale **4 ore**);
- acquisire capacità di intervento pratico (totale **6 ore**).

Il corso di formazione deve avere, quindi, una durata minima di **16 ore**.

I contenuti minimi di formazione per le **aziende di gruppo B e C** sono:

- allertare il sistema di soccorso, riconoscere un'emergenza sanitaria, attuare gli interventi di primo soccorso, conoscere i rischi specifici dell'attività svolta (totale **4 ore**);
- acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro, acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro (totale **4 ore**);
- acquisire capacità di intervento pratico (totale **4 ore**).

Il corso di formazione deve avere, quindi, una durata minima di **12 ore**.

La formazione dei lavoratori designati deve essere ripetuta con **cadenza triennale**, almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico (art. 3) e, come previsto dall'art. 4, il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente, ha l'obbligo di individuare e di rendere disponibili le attrezzature minime di equipaggiamento e i dispositivi di protezione individuale necessari.

I soggetti designati, quindi, devono essere formati per svolgere un ruolo di "attesa attiva" limitandosi a evitare l'aggravarsi di danni già eventualmente instauratisi ed evitando atteggiamenti eccessivamente "interventistici", limitandosi soltanto a interventi in presenza di danni oculari, di ferite, di emorragie, di ustioni gravi, di arresto cardio-respiratorio, di perdita di conoscenza ed è fondamentale che gli addetti siano in grado di descrivere, alle unità di soccorso esterno nel frattempo sopraggiunte, lo stato del soggetto da soccorrere.

Il D.M. n. 388/2003, agli Allegati I e II, ha anche individuato i contenuti minimi della cassetta di pronto soccorso e del pacchetto di medicazione, abrogando quanto in precedenza stabilito dal **D.M. 28 luglio 1958**.

Sia le attrezzature sia i dispositivi che devono essere utilizzati devono essere mantenuti in condizioni di efficienza e custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile.

#### **Formazione degli addetti al montaggio e allo smontaggio dei ponteggi**

Il legislatore ha sempre cercato di prevedere una formazione particolare e specifica per i soggetti addetti alle attività più rischiose e, muovendosi in questa direzione, in considerazione dell'elevato numero di infortuni mortali causati da cadute da ponteggio, più di cinque anni fa aveva emanato il **D.Lgs. n. 235/2003**, «Attuazione della direttiva 2001/45/CE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori».

Questo provvedimento aveva previsto l'obbligo, per l'impresa esecutrice o per l'eventuale impresa subappaltatrice, di redigere, a mezzo



di un soggetto competente e prima dell'inizio dei lavori, un piano di montaggio, uso e smontaggio (**PiMUS**) relativo alle particolari caratteristiche del ponteggio ed, eventualmente, un calcolo di resistenza e di stabilità per la specifica configurazione di impiego. Questo obbligo è stato ribadito dall'art. 136, D.Lgs. n. 81/2008, e, poiché nel corso di queste lavorazioni, in ogni caso complesse e pericolose, elemento fondamentale per evitare infortuni è costituito dal fattore umano, quindi dalla completa formazione e addestramento dei lavoratori addetti, il TU ha stabilito che deve essere in ogni caso prevista una specifica formazione per gli addetti, che deve avere carattere teorico-pratico e deve riguardare:

«a) la comprensione del piano di montaggio, smontaggio o trasformazione del ponteggio;

b) la sicurezza durante le operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione del ponteggio con riferimento alla legislazione vigente;

c) le misure di prevenzione dei rischi di caduta di persone o di oggetti;

d) le misure di sicurezza in caso di cambiamento delle condizioni meteorologiche pregiudizievoli alla sicurezza del ponteggio;

e) le condizioni di carico ammissibile;

f) qualsiasi altro rischio che le suddette operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione possono comportare».

Per quanto riguarda l'individuazione dei soggetti formatori, della durata, degli indirizzi e dei requisiti minimi di validità dei corsi, il decreto ha rimandato all'Allegato XXI, il quale ha riproposto i contenuti del **provvedimento della conferenza Stato-Regioni 26 gennaio 2006, n. 2429**.

Quindi, è stato definito in dettaglio il programma del corso per addetti al montaggio/smontaggio/trasformazione di ponteggi:

● **modulo giuridico-normativo (4 ore):**

- legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione infortuni, analisi dei rischi, norme di buona tecnica e di buone prassi, statistiche degli infortuni e delle violazioni delle norme nei cantieri (2 ore);
- D.Lgs. n. 235/2003, "Lavori in quota" e D.Lgs. n. 494/1996 "Cantieri" (2 ore);

● **modulo tecnico (10 ore):**

- piano di montaggio, uso e smontaggio in sicurezza (PiMUS), autorizzazione ministeriale, disegno esecutivo, progetto (4 ore);
- DPI anticaduta - uso, caratteristiche tecniche, manutenzione, durata e conservazione (2 ore);
- ancoraggi - tipologie e tecniche (2 ore);
- verifiche di sicurezza - primo impianto, periodiche e straordinarie (2 ore);

● **modulo pratico (14 ore):**

- montaggio/smontaggio/trasformazione di ponteggio a tubi e giunti (PTG) (4 ore);
- montaggio/smontaggio/trasformazione di ponteggio a telai prefabbricati (PTP) (4 ore);
- montaggio/smontaggio/trasformazione di ponteggi a montanti e traversi prefabbricati (PMTP) (4 ore);
- elementi di gestione prima emergenza-salvataggio (2 ore).

**Formazione degli addetti ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi**

Il D.Lgs. n. 81/2008, sempre all'Allegato XXI, ha preso in considerazione un'attività lavorativa che, anche se può essere considerata marginale, ha causato numerosi e soprattutto gravi infortuni, i lavori che richiedono l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi.

Le attività lavorative per lo svolgimento delle quali è necessario utilizzare questa particolare attrezzatura di lavoro possono essere:

- lavori su tetti e coperture di edifici;
- lavori su pareti di edifici in costruzione;
- lavori su pareti e scarpate di strutture naturali;
- lavori su parti elevate di impianti;
- lavori su tralicci e pali;
- lavori su alberi di alto fusto;
- lavori in pozzi profondi.

Nella *figura 11* è riportato un sistema di accesso a un traliccio, mentre nella *figura 12* è riportato un sistema di accesso a una scarpata naturale.

I lavoratori chiamati a utilizzare i sistemi di lavoro mediante funi devono avere una formazione e un addestramento particolare e specifico, infatti, il comma 2, art. 116, D.Lgs. n. 81/2008, ha stabilito che «il datore di lavoro fornisce ai lavoratori interessati una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste, in particolare in materia di procedure di salvataggio».

I soggetti formatori, la durata, gli indirizzi e i requisiti minimi di validità dei corsi sono riportati nell'Allegato XXI che ha previsto:



Figure 11 e 12

### ● Sistemi di accesso

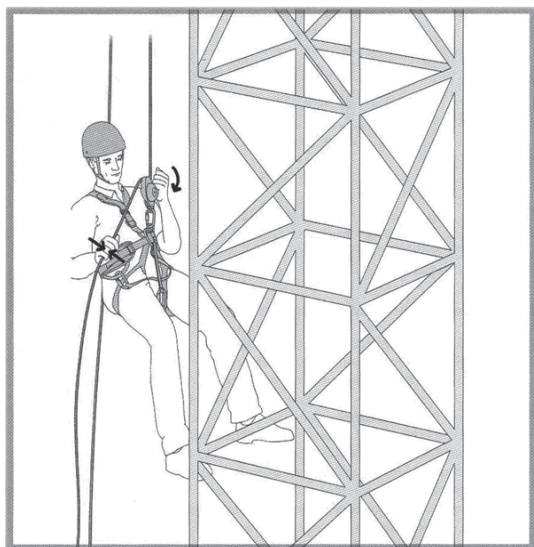


Fig. 11 - Sistema di accesso a un traliccio

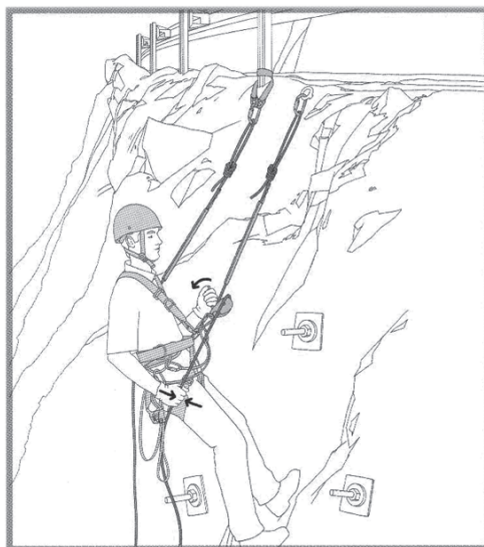


Fig. 12 - Sistema di accesso a una scarpata naturale

- **modulo base teorico-pratico** (durata complessiva 12 ore);
- **modulo A specifico pratico** per l'accesso e il lavoro in sospensione in siti naturali o artificiali (durata complessiva 20 ore);
- **modulo B specifico pratico** per l'accesso e l'attività lavorativa su alberi (durata complessiva 20 ore).

L'Allegato XXI ha previsto, inoltre, un modulo di formazione specifico teorico-pratico per **preposti** con funzione di sorveglianza dei lavori della durata complessiva di 8 ore; questi addetti devono partecipare ogni 5 anni anche a un corso di aggiornamento della durata minima di 4 ore.

L'attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento e la frequenza ai corsi di aggiornamento devono essere inseriti nel **libretto formativo del cittadino**.

#### **Formazione degli addetti alle attività di rimozione, smaltimento e bonifica amianto**

L'art. 258, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008 (ex art. 59-*quaterdecies*, D.Lgs. n. 626/1994), oltre a prevedere la necessità di una sufficiente e adeguata formazione dei lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri contenenti amianto, ha stabilito che «*possono essere addetti alla rimozione e smaltimento dell'amianto e alla bonifica delle aree interessate i lavoratori che abbiano frequentato i corsi di formazione professionale di cui all'art. 10, comma 2, lettera h), della legge 27 marzo 1992, n. 257*».

I contenuti specifici di questi corsi, oltre che dalle legge n. 257/1992, sono definiti dall'art. 10, **D.P.R. 8 agosto 1994**, il quale ha stabilito che i corsi di formazione sono articolati in relazione al livello professionale del personale al quale sono diretti:

- a) **operativo**, rivolto ai lavoratori addetti alle attività di rimozione, smaltimento e bonifica;
- b) **gestionale**, rivolto a chi dirige sul posto le attività di rimozione, smaltimento e bonifica».

I corsi di livello operativo sono mirati all'acquisizione della sensibilizzazione alla sicurezza e della consapevolezza del rischio, nonché all'uso corretto dei sistemi di protezione e al rispetto delle procedure operative e devono trattare i seguenti argomenti:

- a) *rischi per la salute causati dall'esposizione a fibre di amianto;*
- b) *sistemi di prevenzione con particolare riguardo all'uso corretto dei mezzi di protezione respiratoria;*
- c) *finalità del controllo sanitario dei lavoratori;*
- d) *corrette procedure di lavoro nelle attività di bonifica e smaltimento».*

I corsi destinati al livello operativo hanno una durata minima di **trenta ore**.



I corsi di livello gestionale sono differenziati per gli addetti alle attività di bonifica di edifici, di impianti, di strutture ecc., coibentati con amianto e per gli addetti alle attività di smaltimento dei rifiuti di amianto e comprendono anche le responsabilità e i compiti della direzione delle attività, i sistemi di controllo e di collaudo, i criteri di scelta dei sistemi di protezione e prevedono la trattazione dei seguenti argomenti:

- a) rischi per la salute causati dall'esposizione a fibre di amianto;
- b) normative per la protezione dei lavoratori e la tutela dell'ambiente: obblighi e responsabilità dei diversi soggetti, rapporti con l'organo di vigilanza;
- c) gestione degli strumenti informativi previsti dalle norme vigenti;
- d) metodi di misura delle fibre di amianto;
- e) criteri, sistemi e apparecchiature per la prevenzione dell'inquinamento ambientale e la protezione collettiva dei lavoratori: isolamento delle aree di lavoro, unità di decontaminazione, estrattori e sistemi di depressione;
- f) mezzi di protezione personale, ivi compresi loro controllo e manutenzione;
- g) corrette procedure di lavoro nelle attività di manutenzione, controllo, bonifica e smaltimento;
- h) prevenzione e gestione degli incidenti e delle situazioni di emergenza».

I corsi destinati al livello gestionale hanno una durata minima di **cinquanta ore**.

Il rilascio dei relativi titoli di abilitazione avviene da parte delle Regioni o delle Province autonome previa verifica finale dell'acquisizione degli elementi di base relativi alla sicurezza e alla prevenzione del rischio da amianto, con riferimenti specifici all'attività alla quale saranno addetti i discenti.

Infine, il **D.M. n. 406/1998** e la **deliberazione del Comitato dell'Albo Nazionale delle imprese esercenti servizi di smaltimento rifiuti 1° febbraio 2000** hanno previsto una specifica abilitazione per iscriversi, come azienda, presso la CCIAA (categoria 10), per lo smaltimento dei rifiuti contenenti amianto; il prerequisite per ottenere l'abilitazione è costituito dalla frequenza del responsabile tecnico dell'azienda a un **modulo di formazione base della durata di 40 ore**.

#### **Formazione dei consulenti alla sicurezza per trasporto di merci pericolose su strada, per ferrovia e per via navigabile**

L'art. 2, **D.Lgs. n. 40/2000**, ha definito «consulente per la sicurezza dei trasporti di merci pericolose» la persona, designata dal titolare o dal legale rappresentante dell'impresa che deve provvedere al trasporto di merci pericolose, incaricata a indicare e ad attuare le norme procedurali per lo svolgimento dell'attività dell'impresa in condizioni ottimali di sicurezza.

Questo consulente, oltre a dover avere una notevole competenza sull'argomento, per poter svolgere questa funzione deve anche superare un "esame" costituito da due parti, come stabilito dal **D.M. 6 giugno 2000**:

- un questionario con domande a risposta libera;
- lo studio di un caso particolare di trasporto di merci pericolose.

L'Allegato I al D.Lgs. n. 40/2000 ha riportato in dettaglio le prassi e le procedure relative alle attività riguardanti, non soltanto il trasporto, ma anche le operazioni di carico e di scarico di queste merci.

#### **Inserimento della formazione effettuata nel libretto formativo del cittadino**

L'art. 2, **D.Lgs. n. 276/2003**, ha introdotto una importante novità costituita dall'obbligo, per i datori di lavoro, della predisposizione del **libretto formativo del cittadino**, un «libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato -Regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la conferenza unificata Stato-Regioni e sentite le parti sociali, **in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione** in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate».

Lo schema del libretto è stato approvato dal **decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 10 ottobre 2005**, dopo un periodo di sperimentazione da parte di alcune regioni.

Si fa specifico riferimento all'obbligo di inserimento in questo libretto della formazione degli addetti in numerose parti del D.Lgs. n. 81/2008, come, per esempio:

- art. 32, comma 7, formazione ASPP e RSPP;
- art. 37, comma 14, formazione dei lavoratori, dei preposti, degli addetti antincendio, degli addetti primo soccorso, dei RLS;
- Allegato XXI, comma 7, addetti al montaggio/smontaggio ponteggi;
- Allegato XXI, comma 8, addetti ai sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi.