

## CAPO III

*Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro*

## Sezione I

*Misure di tutela e obblighi*

## Articolo 15

**Misure generali di tutela**

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la **valutazione di tutti i rischi** per la salute e sicurezza;
- b) la **programmazione della prevenzione**, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'**eliminazione dei rischi** e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il **rispetto dei principi ergonomici** nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la **riduzione dei rischi alla fonte**;
- f) la **sostituzione di ciò che è pericoloso** con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la **limitazione al minimo del numero dei lavoratori** che sono, o che possono essere, **esposti al rischio**;
- h) l'**utilizzo limitato** degli **agenti chimici, fisici e biologici** sui luoghi di lavoro;
- i) la **priorità delle misure di protezione collettiva** rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il **controllo sanitario** dei lavoratori;
- m) l'**allontanamento** del lavoratore dall'**esposizione al rischio** per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'**informazione e formazione** adeguate per i **lavoratori**;
- o) l'informazione e formazione adeguate per **dirigenti** e i **preposti**;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**;
- q) le **istruzioni** adeguate ai lavoratori;
- r) la **partecipazione e consultazione** dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di **codici di condotta** e di **buone prassi**;
- u) **misure di emergenza** da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di **segnali di avvertimento e di sicurezza**;
- z) la regolare **manutenzione** di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.



Nell'articolo 15 sono elencate le *prescrizioni generali* che informano l'intero sistema della sicurezza aziendale, secondo i principi della *prevenzione e della protezione dai rischi* e della *programmazione degli interventi*.

Tali misure, enunciate «gerarchicamente» secondo la loro importanza, sono specificate nelle successive norme del T.U.

## Articolo 16 Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti **limiti e condizioni**:

- a) che essa risulti da **atto scritto recante data certa**;
- b) che il delegato possenga tutti i **requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i **poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'**autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia **accettata dal delegato per iscritto**.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni **non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro** in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4<sup>1</sup>.

3bis. Il soggetto **delegato** può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro **delegare specifiche funzioni** in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo **non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante** in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Comma così modificato ex art. 12, co. 1, D.Lgs. 3-8-2009, n. 106.

<sup>2</sup> Comma inserito ex art. 12, co. 2, D.Lgs. n. 106/2009 cit.

**SOMMARIO:** 1. Delega. - 2. Immunità da delega ante riforma 2009. - 3. Immunità da delega a seguito della riforma 2009.



### 1. DELEGA

Il datore di lavoro può **delegare le funzioni** assegnategli dal T.U. soltanto nei casi e con le modalità previste, fatti salvi i casi in cui la delega è espressamente vietata (art. 17). La delega di funzioni è strumento importante che tiene fattivamente conto della *reale* organizzazione aziendale e consente la corretta imputazione delle responsabilità per la mancata attuazione delle misure di sicurezza. L'abuso di deleghe, inevitabilmente, diventa strumento di deresponsabilizzazione.

Al fine di **escludere che la delega diventi strumento di deresponsabilizzazione** (con ovvia riduzione di efficacia degli strumenti posti a garanzia della sicurezza e della salute dei lavoratori), essa è attuabile:

- se non espressamente esclusa dalla legge;
- secondo criteri e modalità opportunamente posti (co. 1).

**Cass. pen., sez. IV, 29 dicembre 2008, n. 48295** – In materia di infortuni sul lavoro, l'invalidità della delega esclude l'esonero di responsabilità del delegante, ma non esclude la responsabilità del delegato che, di fatto, abbia svolto le funzioni delegate (principio di effettività). Il delegato che ritenga di non essere stato posto in grado di svolgere le funzioni delegate (o che non si ritenga in grado di svolgere le funzioni delegate), per andare esente da responsabilità, deve chiedere al delegato di porlo in grado di svolgerle le funzioni attribuitegli, oppure, deve rifiutare la delega.

Il datore di lavoro non può delegare (art. 17):

- la valutazione dei rischi e la redazione del conseguente documento (art. 28);
- la nomina del responsabile dei servizi di prevenzione e protezione.

## 2. IMMUNITÀ DA DELEGA ANTE RIFORMA 2009

La **formulazione ante riforma** (art. 16, co. 3) statuiva che «La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4».

Vale a dire che, attraverso la delega, il datore trasferiva al delegato, sia le mansioni che dovevano essere esercitate al fine di perseguire praticamente la sicurezza, sia le scaturenti responsabilità. Tuttavia, il trasferimento di responsabilità (da datore a delegato) era assolutamente parziale.

Quindi, il datore che intendeva essere assolto da responsabilità, doveva, prima, documentare l'esistenza della delega e, dopo, provare di aver correttamente vigilato sull'operato del delegato; ma, in cosa consisteva e come doveva essere la vigilanza per mandare esente da responsabilità il datore? Poteva consistere, anche (e non solo) nella attuazione dei sistemi di verifica e di controllo di cui all'art. 30, co. 4, ovvero, «Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico». In modo evidente, l'art. 30 comma 4, soprattutto nel primo periodo, non aiutava a definire i confini della vigilanza liberatoria, al contrario, poneva dei confini assolutamente incerti.

In conclusione, la formulazione ante riforma, non aiutava certo a chiarire quando alla delega corrispondeva l'esenzione di responsabilità del datore. L'incertezza, di cui si è appena detto, corrispondeva all'orientamento maggioritario che poneva in capo al datore di lavoro una presunzione di colpevolezza (art. 2).

**Cass. pen., sez. IV, 31 ottobre 2008, n. 40821** – In tema di infortuni sul lavoro, il principio in forza del quale l'addebito di responsabilità formulabile a carico del datore di lavoro non è escluso dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, salvo che ci si trovi in presenza di comportamenti abnormi, come tali eccezionali e imprevedibili (art. 41, co. 2, c.p.), deve comunque tenere conto dell'altro principio secondo cui, per poter formalizzare il giudizio di responsabilità, **occorre in ogni caso accertare la «colpa» del datore di lavoro**, la quale è pur sempre il presupposto dell'addebito.

**Uff. Indagini preliminari Bari, 21 gennaio 2008 – Per escludere la responsabilità del datore di lavoro e del responsabile della sicurezza in colpa e, quindi, per interrompere il nesso di causalità non basterebbe un comportamento del lavoratore pur avventato, negligente o disattento, che il lavoratore pone in essere mentre svolge il lavoro affidatogli, trattandosi di comportamento connesso all'attività lavorativa o da essa non esorbitante e, pertanto, non imprevedibile.**

Per converso, occorre un comportamento del lavoratore che sia anomalo e imprevedibile e, come tale, inevitabile; cioè un comportamento che ragionevolmente non può farsi rientrare nell'obbligo di garanzia posto a carico del datore di lavoro.

**Si deve trattare, in altri termini, di un comportamento del lavoratore definibile come abnorme** che, quindi, per la sua stranezza e imprevedibilità si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro.

Tale orientamento rifletteva in giurisprudenza l'osservazione pratica secondo la quale il datore, anche dopo aver delegato — nei modi e nei termini di legge — le proprie mansioni, non perdeva il potere di organizzare e gestire la propria azienda, quindi, non poteva andare esente da responsabilità.

**Cass. pen., sez. IV, 12 ottobre 2007, n. 37610** – In materia di violazione della normativa antinfortunistica, è responsabile il datore di lavoro che non abbia adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per assicurare e conservare l'efficienza degli impianti di sicurezza. Non può ritenersi sussistente una delega di funzioni idonea a mandare il datore di lavoro esente da responsabilità, quando la violazione attiene alle scelte aziendali di livello più alto relative alla organizzazione delle lavorazioni ovvero a carenze strutturali che attingono direttamente la sfera di responsabilità del medesimo e rispetto alle quali nessuna capacità di intervento può realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza.

Dottrina contraria, invece, individuava nella delega lo strumento attraverso il quale il datore trasferiva al delegato una porzione del potere di organizzazione aziendale, sicché, la delega, purché formata nei modi e termini di legge, era idonea a trasferire - dal datore al delegato - anche le responsabilità.

### 3. IMMUNITÀ DA DELEGA A SEGUITO DELLA RIFORMA 2009

Trattandosi di un primo commento alla riforma 2009, non possiamo trarre delle conclusioni definitive per l'ovvia mancanza di pronunce che diano alla fattispecie astratta della norma riferimenti concreti di attuazione.

**Il confronto tra il vecchio ed il nuovo comma 3 e il nuovo comma 3bis.**

VECCHIO	NUOVO
<p>La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.</p>	<p>La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4 (co. 3).</p> <p>Il soggetto delegato può, a sua volta, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate (co. 3bis).</p>

Nella **vecchia formulazione del comma 3**, i sistemi di controllo di cui all'art. 30 sono soltanto uno dei riferimenti utili a qualificare la vigilanza del datore come liberatoria o non liberatoria. In ogni caso, il primo periodo afferma il principio secondo il quale la delega non esclude la responsabilità del datore.

Nel nuovo comma 3bis si legalizza il sistema di deleghe a catena pur mantenendo fermo l'obbligo di vigilanza a carico del delegante. Sembra quasi che l'obbligo di vigilanza debba percorrere, attraverso i deleganti, il percorso inverso della delega sino a giungere al datore (primo delegante) con una evidente moltiplicazione di responsabilità.

Il comma 3bis, che prevede la possibilità per il delegato, a sua volta, di delegare altro soggetto, è stato inserito nell'ultima fase di discussione-approvazione del testo di riforma. Analizzare l'articolo, prima monco di quest'ultima previsione e poi completo, così come pubblicato, ci permette di cogliere gli effetti del confronto tra le diverse anime del legislatore, ovvero, tra coloro che premono perché si giunga alla rigida applicazione del principio responsabilistico e coloro che propendono per l'applicazione del principio garantista (che conduce all'attribuzione di responsabilità in capo al datore).

Il rischio sotteso alla possibilità di delega a catena (nella norma si parla di generica possibilità che il delegato a sua volta deleghi) è quello della polverizzazione delle responsabilità a fronte della quale non potrà che richiamare la responsabilità del datore.

**Cass. pen., sez. IV, 28 gennaio 2009, n. 4123** – In tema di normativa antinfortunistica, nelle imprese di grandi dimensioni, si pone la questione, attinente all'individuazione del soggetto che assume su di sé, in via immediata e diretta, la posizione di garanzia, la cui soluzione precede, logicamente e giuridicamente, quella della (eventuale) delega di funzioni. In imprese di tal genere, infatti, non può individuarsi questo soggetto, automaticamente, in colui o in coloro che occupano la posizione di vertice, occorrendo un puntuale accertamento, in concreto, dell'**effettiva situazione della gerarchia delle responsabilità all'interno dell'apparato strutturale**, così da verificare l'eventuale predisposizione di un adeguato organigramma dirigenziale ed esecutivo il cui corretto funzionamento esonera l'organo di vertice da responsabilità di livello intermedio e finale.

In altri termini, nelle imprese di grandi dimensioni non è possibile attribuire tout court all'organo di vertice la responsabilità per l'inosservanza della normativa di sicurezza, **occorrendo sempre apprezzare l'apparato organizzativo che si è costituito, sì da poter risalire, all'interno di questo, al responsabile di settore**. Diversamente opinando, del resto, si finirebbe con l'addebitare all'organo di vertice quasi una sorta di responsabilità oggettiva rispetto a situazioni ragionevolmente non controllabili, perché devolute alla cura e alla conseguente responsabilità di altri.

**Cass. pen., sez. IV, 28 gennaio 2009, n. 4123** – In tema di normativa antinfortunistica, **pur a fronte di una delega corretta ed efficace, non può andare esente da responsabilità il datore di lavoro allorché le carenze nella disciplina antinfortunistica e, più in generale, nella materia della sicurezza, attengano a scelte di carattere generale della politica aziendale ovvero a carenze strutturali**, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza: in tale evenienza, quindi, il datore di lavoro è senz'altro tenuto a intervenire.

**Cass. civ., sez. lav., 7 gennaio 2009, n. 45** – Ove **lavoratori dipendenti da più imprese** siano presenti sul medesimo teatro lavorativo, i cui rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti (lavoratori dipendenti o autonomi) ciascun datore di lavoro è obbligato, ai sensi dell'art. 2087 c.c., ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo, e dare le conseguenti informazioni e istruzioni ai propri dipendenti.

Si veda anche Cass. pen., sez. IV, 29-11-2008, n. 48295, riportata in art. 1.

## Articolo 17

### Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente **elaborazione del documento** previsto dall'articolo 28<sup>1</sup>;
- b) la **designazione del responsabile** del servizio di prevenzione e protezione dai rischi<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> **Sanzioni:** ammenda da 2000 a 4000 euro (in assenza degli elementi di cui all'art. 28, co. 2, lett. b), c), d) o senza le modalità di cui all'art. 29, co. 2 e 3); ammenda da 1000 a 2000 (in assenza degli elementi di cui all'art. 28, co. 2, lett. a) primo periodo ed f) – **Soggetto responsabile:** datore di lavoro – **Articoli:** 55, co. 3; 55, co. 4

<sup>2</sup> **Sanzioni:** arresto da 3 a 6 mesi, o ammenda da 2500 a 6400 euro – **Soggetto responsabile:** datore di lavoro – **Articolo:** 55, co. 1, lett. b).

## Articolo 18

### Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

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

- a) **nominare il medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo<sup>1</sup>;
- b) **designare** preventivamente i **lavoratori incaricati** dell'attuazione delle misure di **prevenzione incendi e lotta antincendio**, di **evacuazione** dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di **salvataggio**, di **primo soccorso** e, comunque, di **gestione dell'emergenza**;
- c) nell'**affidare i compiti** ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza<sup>2</sup>;
- d) **fornire** ai lavoratori i necessari e idonei **dispositivi di protezione individuale**, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente<sup>1</sup>;
- e) **prendere le misure appropriate** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico<sup>2</sup>;
- f) **richiedere l'osservanza** da parte dei singoli lavoratori delle **norme vigenti**, nonché delle **disposizioni aziendali** in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione<sup>2</sup>;
- g) inviare i lavoratori alla **visita medica** entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto<sup>3 4</sup>;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, **comunicare** tempestivamente al medico competente la **cessazione del rapporto di lavoro**<sup>5 6</sup>;
- h) **adottare le misure per il controllo** delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare **istruzioni** affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) **informare** il più presto possibile i **lavoratori esposti al rischio** di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di **informazione, formazione e addestramento** di cui agli articoli 36 e 37;



m) **astenersi**, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, **dal richiedere** ai lavoratori di **riprendere** la loro **attività** in una situazione di lavoro in cui persiste un **pericolo grave e immediato**;

n) consentire ai lavoratori di **verificare**, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'**applicazione** delle **misure di sicurezza e di protezione** della salute<sup>4</sup>;

o) **consegnare** tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, **copia del documento** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda<sup>7 8</sup>;

p) **elaborare il documento** di cui all'articolo 26, comma 3 anche su **supporto informatico** come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda<sup>9 4</sup>;

q) prendere appropriati **provvedimenti per evitare** che le misure tecniche adottate possano causare **rischi** per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio<sup>2</sup>;

r) **comunicare** in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, **entro 48 ore** dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli **infortuni** sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124<sup>10 11 12 13</sup>;

s) **consultare il rappresentante dei lavoratori** per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50<sup>4</sup>;

t) adottare le misure necessarie ai fini della **prevenzione incendi** e dell'**evacuazione** dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di **appalto** e di **subappalto**, **munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento**, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la **riunione periodica** di cui all'articolo 35<sup>4</sup>;

z) **aggiornare le misure di prevenzione** in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione<sup>1</sup>;

aa) **comunicare** in via telematica **all'INAIL** e **all'IPSEMA**, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i **nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati<sup>14 15</sup>;

*bb) vigilare* affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità<sup>16</sup>.  
1bis. L'obbligo di cui alla lettera *r)* del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4<sup>17</sup>.

2.<sup>16</sup> Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera *r)* e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

3bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva **responsabilità dei soggetti obbligati** ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti<sup>18</sup>.

<sup>1</sup> **Sanzioni:** arresto da 2 a 4 mesi, o ammenda da 1500 a 6000 euro – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *d*).

<sup>2</sup> **Sanzioni:** arresto da 2 a 4 mesi, o ammenda da 1200 a 5200 euro – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *c*).

<sup>3</sup> Lettera così sostituita ex art. 13, co. 1, lett. *a*), D.Lgs. 3-8-2009, n. 106.

<sup>4</sup> **Sanzioni:** ammenda da 2000 a 4000 euro – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *e*).

<sup>5</sup> Lettera inserita ex art. 13, c. 1, lett. *b*), D.Lgs. n. 106/2009 cit.

<sup>6</sup> **Sanzioni:** sanzione amministrativa da 500 a 1800 euro – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *h*).

<sup>7</sup> Lettera così sostituita ex art. 13, co. 1, lett. *c*), D.Lgs. n. 106/2009 cit.

<sup>8</sup> **Sanzioni:** arresto da 2 a 4 mesi, o ammenda da 750 a 4000 euro – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *a*).

<sup>9</sup> Lettera così modificata ex art. 13, c. 1, lett. *d*), D.Lgs. n. 106/2009 cit.

<sup>10</sup> Lettera così sostituita ex art. 13, c. 1, lett. *e*), D.Lgs. n. 106/2009 cit.

<sup>11</sup> **Sanzioni:** sanzione amministrativa da 500 a 1800 euro (per infortuni superiori a 1 giorno) – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *h*).

<sup>12</sup> **Sanzioni:** sanzione amministrativa da 1000 a 4500 euro (per infortuni superiori a 3 giorni) – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *g*).

<sup>13</sup> L'applicazione della sanzione di cui alla nota 12 esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'art. 53 D.P.R. 30-6-1965, n. 1124.

<sup>14</sup> Lettera così sostituita ex art. 13, co. 1, lett. *f*), D.Lgs. n. 106/2009 cit.

<sup>15</sup> **Sanzioni:** sanzione amministrativa da 50 a 300 euro – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *l*).

<sup>16</sup> **Sanzioni:** sanzione amministrativa da 1000 a 4500 euro – **Soggetti responsabili:** datore di lavoro e dirigenti – **Articolo:** 55, co. 5, lett. *g*).



<sup>17</sup> Comma inserito ex art. 13, co. 2, D.Lgs. n. 106/2009 cit.

<sup>18</sup> Comma inserito ex art. 13, co. 3, D.Lgs. n. 106/2009 cit.



Sono qui specificati gli **obblighi generici** posti in capo al datore di lavoro e al dirigente. Si completano con compiti di **istruzione/formazione** e di **vigilanza**, ma anche di **interazione** (comunicazione dati al fine di analisi statistiche, consultazione con i responsabili della sicurezza) e di **propulsione** (monitoraggio dei rischi e predisposizione di strumenti di prevenzione al passo con la tecnologia).

Il D.Lgs. n. 106/2009 ha rafforzato l'**obbligo sanitario del datore di lavoro** che, ora, non deve limitarsi a chiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi sanitari, al contrario, ha l'obbligo diretto di inviare i lavoratori alla visita medica secondo le scadenze di legge (co. 1, lett. g)). Viene anche rafforzato il trasferimento dei dati al sistema informativo con ovvio potenziamento del sistema di controllo e rilevazione statistica.

La distribuzione di mansioni tra datore (artt. 2, 18), dirigente (artt. 2, 18) e preposto (artt. 2, 18) viene effettuata attraverso il sistema delle deleghe (art. 16).

## Articolo 19 Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- 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 persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti<sup>1</sup>;
- b) **verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico<sup>2</sup>;
- c) **richiedere l'osservanza delle misure** per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa<sup>3</sup>;
- d) **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione<sup>4</sup>;
- e) **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, **dal richiedere** ai lavoratori **di riprendere** la loro **attività in una situazione di lavoro** in cui persiste un **pericolo grave ed immediato**<sup>5</sup>;
- f) **segnalare tempestivamente** al datore di lavoro o al dirigente sia le **deficienze** dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta<sup>6</sup>;
- g) **frequentare** appositi **corsi di formazione** secondo quanto previsto dall'articolo 37<sup>Z</sup>.

<sup>1</sup> **Sanzioni:** arresto fino a 2 mesi, o ammenda da 400 a 1200 euro (si applica a tutte le disposizioni del decreto, in relazione a violazioni rientranti a loro volta nella violazione degli obblighi di cui alla lettera a) dell'art. 19) - **Soggetti responsabili:** preposti - **Articolo:** 56, co.1, lett. a).

<sup>2</sup> **Sanzioni:** arresto fino a 1 mese, o ammenda da 200 a 800 euro (si applica a tutte le disposizioni del decreto, in relazione a violazioni rientranti a loro volta nella violazione degli obblighi di cui alla lettera b) dell'art. 19) - **Soggetti responsabili:** preposti - **Articolo:** 56, co.1, lett. b).