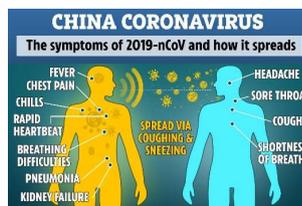


# SICUREZZA DEL LAVORO

notizie utili sugli obblighi previsti dal  
D. Lgs n. 81/2008

## COMUNICATO N. 2/2020



### Emergenza Coronavirus: #iorestoacasa #iolavorodacasa

Il 31 gennaio 2020, il Consiglio dei Ministri ha **dichiarato lo stato di emergenza, per la durata di sei mesi**, in conseguenza del rischio sanitario legato all'infezione da Coronavirus. Successivamente sono stati emanati una serie di provvedimenti governativi che da un lato cercano di arginare il diffondersi del virus, dall'altro, hanno l'obiettivo di evitare il blocco economico del nostro paese **tutelando la salute di coloro che prestano la propria attività lavorativa** nelle aziende non soggette al blocco imposto per ragioni sanitarie.

Le misure indicate dal Governo hanno generato un **forte impulso nell'utilizzo del "lavoro agile" o "smart working"**. In particolare l'utilizzo del "lavoro agile" aveva visto un discreto sviluppo solo nel settore privato, ma l'emergenza sanitaria legata al Coronavirus ha permesso, anche nella Pubblica Amministrazione, l'ampio utilizzo di tale modalità di lavoro.

Va ricordato che, da un punto di vista normativo, è la legge 22 maggio 2017 n. 81 che disciplina il "lavoro agile" al capo II ed in particolare dagli artt. da 18 a 23. Tale norma impone alcuni passaggi obbligatori (quali, per esempio, **l'accordo scritto con i lavoratori e l'informativa nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro). Ciò nonostante già il DPCM 23/02/2020 recante le prime disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, all'art. 3, ha stabilito che la modalità di lavoro agile, **è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro**

**subordinato** nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni legislative anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

Aggiunge inoltre che **gli obblighi di informativa di cui all'art. 23 della legge 81/2017, sono resi in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.**

Il più recente **decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18** ha stabilito (art. 87) che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con specifico DPCM su proposta del Ministro per la P.A., **il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa** nelle PP.AA. che, conseguentemente:

- a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;
- b) **prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della citata legge 81/2017.**

Vi è stato quindi, nell'ultimo periodo, un ricorso massiccio al lavoro agile in deroga ai vincoli della legge n. 81/2017 e questo, se da un lato rappresenta un vantaggio per il mercato del lavoro, dall'altro può produrre minore sensibilità verso i rischi legati a tale modalità di lavoro quali l'overwork, l'isolamento, il tecnostress.

ing. Gianni Draghi  
amministratore CSTA Srl

### SOMMARIO

**Il protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro**

**Smart working e situazioni di emergenza**

**Lavori in solitudine e in ambienti confinato o con sospetto di inquinamento: la soluzione Blackline Safety**

**Cassazione Penale, Sez. IV, 2 marzo 2020, n. 8160**

**Benna impastatrice, mancanza di requisiti di sicurezza e di formazione e duplice posizione di garanzia.**

# IL PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Dopo una trattativa serrata di 18 ore, il 14 marzo 2020, è stato siglato tra sindacati e associazioni di categoria un **protocollo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro** a seguito dell'emergenza coronavirus.

Si tratta di una **intesa sviluppata su 13 punti** in attuazione della misura, contenuta all'articolo 1, comma primo, numero 9), del DPCM 11 marzo 2020, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali, e contiene le linee guida, condivise tra le Parti, per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro.

Secondo quanto contenuto nella premessa al Protocollo **la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.**

Le aziende che avranno necessità di tempo per adeguarsi alle misure di cautela indicate nel protocollo potranno sospendere o ridurre le loro attività per alcuni giorni. Viene consentito il ricorso agli ammortizzatori sociali. Viene altresì prevista la possibilità di ricorrere **al lavoro agile, agli ammortizzatori sociali, e a soluzioni organizzative straordinarie**, per favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.

L'obiettivo primario del Protocollo è di permettere la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative ma non viene escluso che si possa prevedere **la riduzione o la sospensione temporanea delle attività**. Saranno utili, per la diminuzione delle presenze all'interno dei luoghi di lavoro, le misure urgenti che il Governo intende adottare, in particolare in tema di ammortizzatori sociali.

Il documento pone significativa importanza al **confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro**, e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali. Prima di passare alla sintesi delle misure individuate dal documento va segnalato che, **stranamente, il Protocollo non prende in considerazione né il D. Lgs. n. 81/2008 né il ruolo del R.S.P.P.. Questa omissione rappresenta una forte criticità in relazione agli obblighi che il D. Lgs. n. 81/2008 pone in capo al datore di lavoro e al R.S.P.P. con particolare riferimento agli articoli 17, 28, 29 e 33.**

Peraltro il protocollo da un lato vuole fornire solo **"indicazioni operative"** finalizzate a incrementare, negli **ambienti di lavoro non sanitari**, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19 (precisa peraltro che il COVID-19 rappresenta un **rischio biologico generico**, per il quale occorre **adottare misure uguali per tutta la popolazione**), dall'altro utilizza termini più coercitivi e stabilisce che le imprese **"adottano"** sia il protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro sia le misure indicate nel DPCM 11 marzo 2020 ed **"applicano"** le ulteriori misure di precauzione elencate nel documento che vanno intregate **"con altre equivalenti o più incisive"** secondo le peculiarità della propria organizzazione, **previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali.**

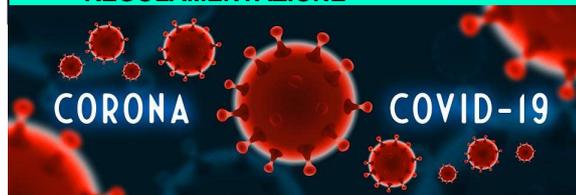
Vediamo in sintesi **i punti del Protocollo siglato il 14 marzo 2020:**

- obbligo di informazioni circa le disposizioni emanate dalle Autorità;
- obbligo di rimanere al proprio domicilio con febbre oltre 37.5° o altri sintomi influenzali;



## I 13 PUNTI DEL PROTOCOLLO

1. INFORMAZIONE
2. MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA
3. MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI
4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA
5. PRECAUZIONE IGIENICHE PERSONALI
6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI
7. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)
8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)
9. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI
10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE
11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA
12. SORVEGLIANZA SANITARIA / MEDICO COMPETENTE / RLS
13. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE





- controllo temperatura corporea all'ingresso in azienda;
- obbligo di attuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale;
- riduzione dell'accesso ai visitatori;
- pulizia giornaliera e sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro (comprese tastiere, schermi touch, mouse), delle aree comuni e di svago e dei distributori di bevande e snack;
- obbligo per tutti di adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani;
- obbligo di dotazione di mezzi detergenti per le mani;
- utilizzo di mascherine in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'O.M.S.;
- in caso di lavoro con distanza interpersonale minore di un metro e quando non sono possibili altre soluzioni organizzative è necessario l'uso delle mascherine e di altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie;
- l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi dovrà essere contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone;
- chiusura dei reparti non necessari e utilizzo dello smart working;
- rimodulazione dei livelli produttivi assicurando un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- utilizzo in via prioritaria degli ammortizzatori sociali o se non fosse sufficiente utilizzo dei periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti;
- sospensione e annullamento di tutte le trasferte e i viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati;
- limitazione degli spostamenti all'interno dei siti aziendali;
- divieto di riunioni in presenza (solo quelle urgenti ma con un numero ridotto di persone e a un metro di distanza interpersonale);
- organizzazione di orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa);
- sospensione e annullamento di tutti gli eventi interni e di ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; possibile effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart working;
- possibilità di continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione, anche in caso di mancato completamento dell'aggiornamento dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti, per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es. addetto all'emergenza, antincendio, primo soccorso, carrellisti, ecc.)
- obbligo di dichiarare immediatamente all'ufficio del personale lo sviluppo di sintomi (febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse) con conseguente isolamento della persona e delle altre persone presenti dai locali, con obbligo di avvertire immediatamente le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza Covid-19 forniti dalla Regione o dal ministero della Salute. L'azienda deve inoltre collaborare per la definizione degli eventuali contatti stretti;
- garantire la continuità della sorveglianza sanitaria rispettando le misure igieniche indicate dal Ministero della Salute;
- obbligo del medico competente di segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti; l'azienda dovrà provvedere alla loro tutela nel rispetto della privacy ed il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie;
- costituzione in azienda del Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del Rls.

Si segnala infine che il **DPCM 22 marzo 2020**, che ha introdotto la sospensione di numerose attività lavorative, stabilisce che le **"imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali"**.

# SMART WORKING E SITUAZIONI DI EMERGENZA

## Löner MOBILE



### Chiusura a scatto di emergenza e invio allarme

Richiesta immediata di aiuto con il semplice rilascio della chiusura a scatto



### Monitoraggio dei movimenti e invio allarme

L'assenza di movimento del lavoratore genera un allarme di sicurezza



### Luce di monitoraggio SureSafe™

Indica, in maniera discreta, quando la sicurezza viene monitorata



### Batteria ricaricabile

Batteria con durata di oltre un giorno intero di lavoro prima di ricaricare il dispositivo



### Bluetooth® Smart

Comunicazioni wireless a bassa potenza con smartphone



### App per smartphone sulla sicurezza

Potenzia Löner Mobile di Blackline

Con l'aumento dell'utilizzo dello smart working, molti lavoratori si trovano spesso a **lavorare da soli** o a **non poter interagire con altre persone**.

Nasce quindi l'esigenza di garantire la sicurezza di tali lavoratori anche con sistemi di tipo passivo che siano in grado di intercettare situazioni di pericolo e di emergenza.

**Una possibile soluzione in questi casi è l'utilizzo dell'app per smartphone Löner Mobile di Blackline specificamente progettata per soddisfare queste esigenze unitamente ad un dispositivo indossabile denominato Löner Duo.**

Il sistema si adatta perfettamente alla normale routine dei lavoratori, sostituendo con semplicità le procedure di gestione di spostamenti e delle necessarie verifiche.

**In caso di necessità Löner Mobile contatta direttamente gli addetti del monitoraggio professionale della rete di Blackline Safety, assicurando così la gestione di ogni richiesta di aiuto o emergenza.** E' anche possibile configurare un timer per il **check-in periodico** in modo che il lavoratore **possa confermare l'assenza di situazioni di emergenza**. In caso contrario (mancato check-in), Löner Mobile è in grado di **avvisare il team di monitoraggio che può così attivare le procedure di risposta in caso di emergenza**, indirizzando i soccorsi verso la posizione esatta del lavoratore.

Prima che si intervenga presso un sito, un edificio o l'abitazione di un cliente, l'utilizzatore può inviare all'infrastruttura di monitoraggio di Blackline delle note

con l'indicazione delle proprie coordinate, fornendo così un contesto utile riguardante la sua posizione, le attività svolte e il livello di rischio associato.

**Löner Mobile funziona congiuntamente con Blackline Live**, il portale web dedicato per la **gestione a distanza di tutte le soluzioni per la sicurezza di Blackline**.

Blackline Live rende facile gestire un numero elevato di squadre, con profili dispositivo personalizzati, configurazione e aggiornamento **over-the-air** e un **set completo di strumenti per la gestione degli allarmi di sicurezza**. Gli allarmi possono essere configurati per avviare chiamate vocali bidirezionali automatiche con il personale di monitoraggio dedicato.

Come già anticipato una delle tecnologie indossabili prodotte da Blackline è rappresentata dal dispositivo **Löner Duo**. Si tratta di un dispositivo completamente innovativo che si associa ad un smartphone utilizzando la tecnologia Bluetooth Smart a bassa potenza e fornisce all'app Löner Mobile di Blackline funzioni precise di monitoraggio della sicurezza equivalenti ai dispositivi dedicati proposti da Blackline Safety. Löner Duo è dotato di un'intuitiva leva di emergenza a scatto che consente facilmente al lavoratore di chiedere subito aiuto riducendo i falsi allarmi al minimo. Löner Duo è dotato di accelerometri e giroscopi interni in grado di rilevare cadute e incidenti del tipo uomo a terra ed assenza di movimento con l'invio di allarmi in tempo reale al personale addetto al monitoraggio.

Löner Duo monitora costantemente la sicurezza dell'utente insieme all'applicazione Löner Mobile prima descritta.

Tutti gli allarmi di sicurezza Löner Duo vengono comunicati attraverso la connessione dati dello smartphone mediante l'applicazione Löner Mobile e includono la posizione precisa del dipendente, elaborata dai servizi di localizzazione interni dello smartphone.



Conversazione bidirezionale



Monitoraggio live 24/7



Check-in automatici



Note personalizzate



Allarmi di emergenza



Tecnologie di geolocalizzazione



Portale Blackline Live



Accessori indossabili



Compatibilità con smartwatch

**blacklinesafety**



Per ogni informazione o richiesta di offerta visita il sito: [www.safetyactivesystems.it](http://www.safetyactivesystems.it)



# GIURISPRUDENZA

## Cassazione Penale, Sez. IV, 2 marzo 2020, n. 8160 Benna impastatrice, mancanza di requisiti di sicurezza e di formazione e duplice posizione di garanzia.



La Corte di Cassazione prende in esame un singolare caso **dove una stessa persona** viene coinvolta nelle responsabilità per infortunio sul lavoro **sia come datore di lavoro, sia come soggetto noleggiatore** di una attrezzatura di lavoro non conforme alle disposizioni legislative.

In particolare i fatti venivano così ricostruiti.

La YY, il cui legale rappresentante era il sig. M.M., **noleggiava a freddo** alla XXX S.r.l., dove sempre M.M. era datore di lavoro, diverse attrezzature, tra cui una pala gommata con benna impastatrice con conseguente sua messa a disposizione dei dipendenti della XXX s.r.l. tra i quali la persona offesa, C.A..

Sin dall'avvio dei lavori da parte della XXX s.r.l. presso il cantiere di C., avvenuto all'incirca due mesi prima dell'incidente, il sig. M.M., in qualità di datore di lavoro, aveva affidato a C.A. - **che pure non era in possesso del patentino a tale scopo necessario** - il compito di manovrare un macchinario comunemente chiamato bobcat, ovvero sia un mini escavatore multifunzione che, in base alla tipologia



dei lavori da effettuarsi, poteva essere agganciato ad altre attrezzature e che, nel caso di specie, veniva utilizzato congiuntamente ad **una benna impastatrice-mescolatrice, che, come detto era stata noleggiata alla XXX s.r.l. dalla YY** e la cui funzione naturale era quella di impastare il conglomerato cementizio, operazione che, nello specifico, avveniva grazie ad una spirale elicoidale rotante, **protetta, per ragioni di sicurezza, da una griglia di ferro, progettata per essere fissata alla benna mediante quattro bulloni, cosicché la stessa non potesse essere rimossa se non in vista di operazioni di manutenzione straordinaria.**

Al termine della giornata lavorativa, tale benna impastatrice necessitava di essere pulita, posto che, durante l'utilizzo, il calcestruzzo tendeva a legarsi al materiale ferroso con il quale la stessa era costruita.

Tali operazioni dovevano essere effettuate facendo mescolare a secco della sabbia, la quale veniva successivamente ripulita con l'ausilio di acqua. La benna in discussione, peraltro, non era del tutto conforme al progetto originale e non era idonea a garantire la sicurezza dei lavoratori, dal momento che la griglia protettiva, progettata per essere fissa, era stata invece resa apribile, **mediante l'aggiunta di una componente originariamente non prevista.**

Si trattava, in particolare, di un'asta telescopica agganciata a un tondino saldato al braccio dell'escavatore, che aveva lo scopo di mantenere sollevata la griglia e, quindi, di facilitare l'entrata e l'uscita del materiale nella benna.

Il giorno dell'Infortunio, C.A. si trovava - insieme al collega F. - presso il cantiere sito in C. ove, come ogni giorno, aveva manovrato il bobcat agganciato alla benna impastatrice.

Nel corso dell'utilizzo, tuttavia, l'asta aggiuntiva, che permetteva di sollevare la griglia protettiva, si era rotta e aveva quindi costretto il C.A. e il F. **a rimuovere del tutto la griglia, lasciando le eliche della benna prive di protezione.** Dal momento che, al termine di ogni utilizzo, la benna necessitava di essere pulita, in cantiere vigeva la regola - prescritta dallo stesso datore di lavoro - che l'utilizzatore della benna doveva farsi carico, a fine giornata, della pulizia della stessa.

Il lavoratore C.A., per di effettuare tale operazione di pulizia, saliva sul bobcat per versare la sabbia a tale scopo necessaria, nonché per accendere il motore dell'impastatrice, in modo tale da avviare la rotazione della spirale elicoidale. Il passo successivo per eseguire la pulizia doveva poi essere quello di versare dell'acqua all'interno della benna, operazione che imponeva





all'operatore, se non assistito da un secondo soggetto, di scendere dal macchinario con il motore in funzione.

Ebbene, quel giorno, il C.A., aveva proceduto in completa autonomia alla pulizia, e, quindi, era sceso dal bobcat, operazione che lo stesso era **solito compiere appoggiando i piedi sulla griglia protettiva**, per poi calarsi dalla parte anteriore del macchinario. In assenza del consueto appoggio, tuttavia, il C.A. si vedeva costretto a scavalcare la benna, in quel frangente sfornita di protezione, in particolare appoggiando un piede sull'asta di ferro posizionata a metà della stessa.

Vista la precarietà dell'appoggio utilizzato, C.A. **perdeva l'equilibrio e cadeva con la gamba destra all'interno della benna impastatrice, entrando a contatto con le eliche rotanti** in quel momento in funzione, procurandosi lesioni gravi all'arto inferiore destro con postumi irreversibili. L'INAIL aveva costituito a favore dell'infortunato **una rendita annua a fronte di un grado di menomazione dell'Integrità psico-fisica pari al 18%**.

Per tale evento il datore di lavoro e noleggiatore sig. M.M. veniva condannato dal giudice monocratico del Tribunale di M., con sentenza confermata in appello, alla pena di mesi 9 di reclusione, al pagamento delle spese processuali e al risarcimento dei danni in favore della parte civile, oltre alla rifusione delle spese di costituzione, per il reato previsto e punito dagli artt. 590, comma. 1, 2 e 3 c.p. in relazione **agli artt. 71 comma 1 e 37 comma 1 lett. a) d.lgs. 81/08 nonché in relazione all'art. 23 comma 1 d.lgs. 81/08**.

Nonostante sia numerosi i motivi di ricorso della persona condannata che vengono tutti respinti dalla Corte di Cassazione attraverso una analisi colma di utili e preziosi insegnamenti, ci soffermiamo in questa sede **esclusivamente sulla particolare condizione dell'imputato di noleggiatore e datore di lavoro della parte offesa**.

Secondo la Cassazione il ricorrente rivestiva una **duplice posizione di garanzia**.

**Quale noleggiante, infatti, avrebbe dovuto evitare di dare a nolo un macchinario modificato in modo così significativo per quanto concerne la sicurezza dei lavoratori.**

**Quale datore di lavoro avrebbe dovuto porre a disposizione dei propri dipendenti, adeguatamente formati, dei mezzi di lavoro sicuri.**

Il datore di lavoro - non va dimenticato- **è il garante primario della sicurezza del lavoratore**, in quanto titolare di un rapporto di lavoro o comunque **dominus di fatto dell'organizzazione dell'attività lavorativa**.

Secondo la Cassazione è corretto il rilievo della Corte territoriale secondo cui il datore di lavoro deve sempre attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando anche l'adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i rischi connessi all'attività lavorativa (art. 2087 cod. civ.), con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi all'obbligo di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forza del meccanismo previsto dall'art. 40, comma 2, cod. pen..

L'obbligo dei titolari della posizione di sicurezza in materia di infortuni sul lavoro **è articolato e comprende non solo l'istruzione dei lavoratori sui rischi connessi alle attività lavorative svolte e la necessità di adottare tutte le opportune misure di sicurezza, ma anche la effettiva predisposizione di queste, il controllo, continuo ed effettivo**, circa la concreta osservanza delle misure predisposte per evitare che esse vengano trascurate o disapplicate nonché il controllo sul corretto utilizzo, in termini di sicurezza, degli strumenti di lavoro e sul processo stesso di lavorazione. Secondo la Suprema Corte **la sentenza impugnata opera un buon governo della giurisprudenza consolidata di questa Corte di legittimità secondo cui la concorrente responsabilità del datore di lavoro non vale ad escludere la responsabilità del costruttore e del progettista di macchinari che risultino ab origine difettosi o mancanti di misure di protezione a norma sin dal momento della commercializzazione**.

Infatti, qualora un infortunio sia dipeso dalla utilizzazione di macchine od impianti non conformi alle norme antinfortunistiche, la responsabilità dell'imprenditore che li ha messi in funzione senza avviare alla non rispondenza alla normativa suddetta **non fa venir meno anche la responsabilità di chi ha**

**DUPLICE  
POSIZIONE  
DI GARANZIA**





costruito, installato, venduto o ceduto gli impianti o i macchinari stessi (Sez. Un. sentenza n. 1003 del 23/11/1990).

E costituisce ius receptum anche il principio che, in tema di infortuni sul lavoro, **la responsabilità del costruttore, nel caso in cui l'evento dannoso sia provocato dall'inosservanza delle cautele infortunistiche nella progettazione e fabbricazione della macchina, non esclude la responsabilità del datore di lavoro, sul quale grava l'obbligo di eliminare le fonti di pericolo per i lavoratori dipendenti che debbano utilizzare tale macchina e di adottare nell'impresa tutti i più moderni strumenti che la tecnologia offre per garantire la sicurezza dei lavoratori**; a detta regola può farsi eccezione nella sola ipotesi in cui l'accertamento di un elemento di pericolo sia reso impossibile per le speciali caratteristiche della macchina o del vizio di progettazione, **che non consentano di apprezzarne la sussistenza con l'ordinaria diligenza** (Sez. 4, sentenza n. 1184 del 3/10/2018).

La responsabilità del costruttore, nell'ipotesi in cui l'evento dannoso sia stato provocato dalla inosservanza delle cautele antinfortunistiche nella progettazione e fabbricazione della macchina, **non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro utilizzatore della macchina**, giacché questi è obbligato ad eliminare le fonti di pericolo per i lavoratori dipendenti chiamati ad avvalersi della macchina. A tale regola **si fa eccezione nella sola ipotesi in cui l'accertamento di un elemento di pericolo nella macchina o di un vizio di progettazione o di costruzione sia reso impossibile per le speciali caratteristiche della macchina o del vizio**, impeditive di apprezzarne la sussistenza con l'ordinaria diligenza, per esempio, allorché il vizio riguardi una parte non visibile e non raggiungibile della macchina (Sez. 4, sentenza n. 1216 del 26/10/2005).

Per contro, **il costruttore non risponde per gli eventi dannosi causalmente ricollegabili alla costruzione di una macchina che risulti priva dei necessari dispositivi o requisiti di sicurezza, se l'utilizzatore abbia compiuto sulla macchina trasformazioni di natura ed entità tale da poter essere considerate causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l'evento** (per esempio, nel caso di una totale trasformazione strutturale della macchina). Il che, tuttavia non è provato nel caso in questione, ove, invece, una pluralità di inizi depone perché la modifica sia stata operata prima del noleggio del macchinario.



## Centro Servizi Tecnico Ambientali



La ns società è accreditata dalla Regione Piemonte per la formazione continua (rif. DGR 29-3181 del 19/06/2006, codice anagrafico D27982-1).

Si avvisa che sono in programma i seguenti corsi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro:

**Corso di aggiornamento per RSPP/ASPP, dirigenti e preposti**

**Corso di formazione e aggiornamento per formatori**

**Corso per utilizzo attrezzature di lavoro - Accordo n. 53/2012**

Gli interessati a tali corsi possono inviare una mail al seguente indirizzo di posta elettronica: [staff@csta-sicurezza.it](mailto:staff@csta-sicurezza.it)

**I corsi sono tenuti da docenti qualificati.**

