



I Soggetti della sicurezza

(D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008)

IL DATORE DI LAVORO



A cura del Dipartimento Igiene e Sicurezza negli ambienti di Lavoro UILposte del Veneto

INDICE

Premessa	3
Tav. 1 - La nozione giuridica di “datore di lavoro” (art. 2, comma 1, lett. b)	4
Tav. 2 - La nozione di datore di lavoro nella giurisprudenza	4
1 - Ruolo e attività generali	5
Tav. 3 - Datore di lavoro per la sicurezza: principali funzioni e attività	5
2 - Attività datoriali ulteriori	8
3 - Profili di responsabilità	9
Tav. 4 - Datore di lavoro: profili del regime sanzionatorio	9
4 - Conclusioni	11

PREMESSA

Il nuovo decreto sulla sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008) ripropone la nozione di “datore di lavoro” per la sicurezza senza significative modifiche rispetto al D.Lgs. n. 626/1994: tale figura è definita come il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, anche, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione (nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività) ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Risulta, pertanto, confermata, anche nel nuovo testo, una nozione giuridica di datore di lavoro per la sicurezza inteso, sostanzialmente, come “l’organizzatore delle attività lavorative”, secondo un’idea, al di là del D.Lgs. n. 626/1994, “imposta” da un pluriennale orientamento giurisprudenziale (1).

Egli, di conseguenza, non coincide, sempre e comunque, con una delle parti di un rapporto di lavoro subordinato (appunto di datore di lavoro nel senso lavoristico).

Nel settore Profit, in specie, chi organizza le attività per realizzare un’opera o dei prodotti o erogare dei servizi, utilizzando, a vario titolo contrattuale, personale per conseguire risultati e profitto, è, sostanzialmente, un datore di lavoro che deve assumersi responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Stesso discorso di continuità vale anche per quanto riguarda la nozione relativamente alle Pubbliche Amministrazioni (sostanzialmente, tutte le realtà pubbliche non economiche, quali Comuni, Province, Ausl, Ministeri) rispetto alle quali (come risulta dallo stesso art. 2, comma 1, lett. b) datore di lavoro per la sicurezza è il dirigente al quale spettano i poteri di gestione o il funzionario che sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale.

Data la continuità rispetto alla normativa precedente, restano valide, per quanto riguarda il datore del profit, tutte le interpretazioni date, in passato, dalla giurisprudenza per individuare chi rivesta tale ruolo nell’ambito delle organizzazioni complesse (cfr. Tav. 1).

Il “principio dell’effettività” relativamente ai soggetti della sicurezza, assunto esplicitamente dall’art. 299 del decreto n. 81/2008 (2) valorizza, peraltro, il concreto esercizio delle attività direzionali tipiche del datore per la sicurezza, “equiparando” il “datore di fatto” al datore di lavoro “ufficiale”, rendendolo destinatario delle stesse conseguenze in tema di responsabilità proprie del secondo.

(1) In tal senso, ad esempio, Cass. pen. Sez. IV, 10 gennaio 1989, considerava *destinatario della normativa di prevenzione infortuni, quale imprenditore-datore di lavoro, chi abbia, sia pure di fatto e con rudimentale e minima organizzazione di impresa, assunto l’impegno di conseguire un risultato (nel caso di specie la costruzione di mini-appartamento), provvedendo alla retribuzione di personale all’uopo addetto.*

(2) Il testo dell’art. 299 (*Esercizio di fatto di poteri direttivi*) afferma che *le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e), (n.d.r.: tra cui appunto il datore di lavoro) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.*

Tav. 1 - La nozione giuridica di “datore di lavoro” (art. 2, comma 1, lett. b)

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Tav. 2 - La nozione di datore di lavoro nella giurisprudenza

Cass. Pen., sez. III, 01/04/2005, n. 12370

In tema di sicurezza e di igiene del lavoro, nelle società di capitale il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa, ovvero nel presidente del consiglio di amministrazione, o amministratore delegato o componente del consiglio di amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni.

Cass. Pen., sez. IV, 06/02/2004, n. 4981

Ai fini dell'individuazione delle posizioni di garanzia, qualora nell'impresa vi siano più amministratori con diversi poteri, anche di fatto, l'accertamento della qualità di datore di lavoro, agli effetti del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, va effettuato tenendo conto che tale qualità non deve essere intesa in senso esclusivamente civilistico, limitata cioè a chi è titolare del rapporto di lavoro, ma si estende a chi ha la responsabilità dell'impresa, con la conseguente possibilità della coesistenza, all'interno della medesima impresa, di più figure aventi tutte la qualifica di datore di lavoro cui incombe l'onere di valutare i rischi per la sicurezza, di individuare le necessarie misure di prevenzione e di controllare l'esatto adempimento degli obblighi di sicurezza da parte del coobbligato.

Cass. Pen., Sez. IV, 14/01/2003, n. 988

Nel caso di imprese gestite da società di capitali, gli obblighi concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro gravano su tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione. La delega di gestione in proposito conferita ad uno o più amministratori, se specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del Consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega. (Fattispecie relativa ad impresa il cui processo produttivo, riguardando beni realizzati anche con amianto, aveva esposto costantemente i lavoratori al rischio di inalazione delle relative polveri. La Corte ha ritenuto, pur a fronte dell'esistenza di amministratori muniti di delega per l'ordinaria amministrazione, e dunque per l'adozione di misure di protezione concernenti i singoli lavoratori od aspetti particolari dell'attività produttiva, che gravasse su tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione il compito di vigilare sulla complessiva politica della sicurezza dell'azienda, il cui radicale mutamento - per l'onerosità e la portata degli interventi necessari - sarebbe stato indispensabile per assicurare l'igiene del lavoro e la prevenzione delle malattie professionali).

1 - Ruolo e attività generali

Come si ricava dal complesso delle norme del decreto n. 81/2008 relative al datore di lavoro per la sicurezza, la “missione” aziendale della figura qui in esame è (alla luce della nuova nozione di salute di cui all’art. 2, comma 1, lett o) di perseguire il benessere del lavoratore, svolgendo un complesso ruolo (in parte significativa descritto dall’art. 18) di direzione e di controllo in materia di sicurezza sul lavoro in azienda.

Egli è, infatti, il garante, per eccellenza, in materia. Considerando i principali compiti evidenziati dal legislatore delegato nel Titolo I del decreto n. 81/2008, il ruolo comprende un quadro variegato di attività “doverose” raggruppabili, in sede di interpretazione, nei seguenti profili (Tav. 3):

- organizzare la struttura per sicurezza;
- analizzare/valutare tutti i rischi e programmare il piano di miglioramento della sicurezza;
- gestire la sicurezza sul lavoro;
- sorvegliare le condotte aziendali in materia.

Tra tali macro-funzioni una menzione particolare va data a tre di esse, particolarmente significative a fini giuridici e non:

a) **La definizione della specifica struttura organizzativa**

Il datore di lavoro, in tal senso, deve precisare la propria struttura organizzativa per la sicurezza, individuando i vari soggetti, tra i quali, soprattutto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, gli (eventuali) dirigenti della sicurezza, i preposti della sicurezza, gli addetti per l'emergenza e così via. Si tratta di una macrofunzione ricavabile dal dettato normativo, spesso più per via interpretativa che per esplicita indicazione normativa. A proposito del dirigente della sicurezza, l'azione del datore è decisiva nel “conformare” quel ruolo (altrimenti non “delimitato” nei compiti e nei poteri dal testo legislativo), utilizzando, congruamente rispetto alla specifica realtà di lavoro, la delega e tenendo presente, naturalmente, i limiti generali posti ad essa dall’art. 17 del decreto n. 81/2008 (compiti datoriali non delegabili).

b) **Le azioni datoriali derivanti dai rischi**

Un profilo altrettanto importante del ruolo datoriale si realizza relativamente ai rischi aziendali in materia di salute. In tal senso, le principali attività che il datore deve svolgere sono:

- l'analisi dei rischi mediante la loro individuazione;
- la graduazione degli stessi, valutati in base alla gravità;
- la scelta delle misure (non solo fisiche ma, ad esempio, anche organizzative) ritenute necessarie/utili;
- la programmazione dell'implementazione di queste ultime;
- la redazione del documento di sintesi.

A questo proposito il datore di lavoro per la sicurezza deve richiedere la collaborazione tecnica del Responsabile del SPP (Servizio di Prevenzione e Protezione), che continua ad essere, anche nel disegno organizzativo espresso dal decreto, il “braccio destro” tecnico del datore di lavoro.

c) **Assicurare formazione, informazione e addestramento ai vari soggetti**

Un tema di grande impatto ai fini del miglioramento della sicurezza riguarda l'apprendimento (nelle varianti, a seconda dei casi, della formazione, dell'informazione o dell'addestramento) che deve essere assicurato da parte del datore (operativamente, attraverso soggetti aziendali e non) ai lavoratori, al Servizio di

Prevenzione e Protezione, al Medico competente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Si tratta di una parte strategica dell'azione datoriale e, peraltro, come purtroppo segnala l'attualità, essenziale per determinare una "svolta" efficace nelle prassi di sicurezza sul lavoro.

Tav. 3 - Datore di lavoro per la sicurezza: principali funzioni e attività	
Macro funzioni	Principali attività generali (desumibili, specie, dagli artt. 17, 18, e 43 del D.Lgs. n. 81/2008)
Organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • delegare i propri compiti ai dirigenti per la sicurezza; • designare i preposti; • nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo; • designare preventivamente i lavoratori facenti parte della struttura operativa per la sicurezza (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); • (nell'attribuzione dei compiti ai lavoratori) tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; • 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 e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; • 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'art. 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti; • aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o sulla base del grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione; • organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici in materia di primo soccorso, salvataggio, • lotta antincendio e gestione dell'emergenza.
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • valutare tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento contenente: <ul style="list-style-type: none"> - una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute; - l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; - l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; <p style="text-align: right;">(segue)</p>

Tav. 3 - Datore di lavoro per la sicurezza: principali funzioni e attività	
Macro funzioni	Principali attività generali (desumibili, specie, dagli artt. 17, 18, e 43 del D.Lgs. n. 81/2008)
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; - l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento; • elaborare il documento unico di valutazione dei rischi (di cui all'art. 26, comma 3) in caso di appalto.
Gestione	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto; • prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico; • 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; • consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute; • 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; • convocare (nelle unità produttive con più di 15 lavoratori) la riunione periodica di cui all'art. 35.
Formazione, informazione e addestramento	<ul style="list-style-type: none"> • assicurare al Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) ed al Medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e all'attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai dati di cui al comma 1, lettera r, e a quelli relativi alle malattie professionali e ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza; • adempiere, in generale, agli obblighi di informazione, formazione e addestramento nei confronti dei lavoratori; • 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; <p style="text-align: right;">(segue)</p>

Tav. 3 - Datore di lavoro per la sicurezza: principali funzioni e attività	
Macro funzioni	Principali attività generali (desumibili, specie, dagli artt. 17, 18, e 43 del D.Lgs. n. 81/2008)
Formazione, informazione e addestramento	<ul style="list-style-type: none"> • consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di sintesi su analisi, valutazione dei rischi e definizione del programma di miglioramento; • consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'art. 50 (ad esempio relativamente alla designazione del RSPP e del Medico competente).
Controllo costante	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • oltre alle altre frammentarie norme specifiche sono da considerare le interpretazioni giurisprudenziali che, pur emerse sotto la vigenza del D.Lgs. n. 626/1994, continuano efficacemente a individuare le attività datoriali in materia. In tal senso, ad esempio si consideri che: <ul style="list-style-type: none"> - <i>nell'esercizio del suo potere di controllo, il datore di lavoro ha l'onere di fare cultura sul rispetto delle norme di sicurezza, e di svolgere una assidua azione pedagogica, con il ricorso, se del caso, anche a sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori riottosi (Cass. pen., sez. IV, 6 ottobre 1995);</i> - <i>è penalmente responsabile dell'infortunio occorso al dipendente il datore di lavoro che, senza dare disposizione al riguardo né incaricare un sostituto della dovuta sorveglianza, si allontana dall'azienda (Cass. pen., sez. IV, 25 settembre 1995).</i>

2 - Attività datoriali ulteriori

L'ulteriore normativa contenuta nei titoli I-XI (incluso) del decreto n. 81/2008 individua un numero altissimo di compiti integrativi di quelli generali di cui all'art. 18.

Si tratta, spesso, di micro-obblighi legati alle specifiche tematiche che il legislatore delegato ha ricompreso, a "fianco" delle disposizioni comuni, nel recente testo.

Non potendo, per ragioni di economia del testo, offrire in questa sede una panoramica dettagliata di tali necessarie attività datoriali, si individuano alcune esemplificazioni di tale ulteriore quadro di compiti,

Un esempio sono gli obblighi in materia di luoghi di lavoro, rispetto ai quali il datore deve assicurare che essi siano conformi ai requisiti di legge precisati all'art. 63, commi 1, 2 e 3.

Altro esempio concerne le attrezzature di lavoro rispetto alle quali egli ha il dovere di mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di legge, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi.

Relativamente ai videoterminali, infine, il datore è, invece, tenuto ad analizzare i posti di lavoro, in sede di valutazione, con particolare riguardo ai rischi per la vista e per gli occhi, alle conseguenze attinenti alla postura, all'affaticamento fisico/mentale e alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

3 - Profili di responsabilità

Il tema delle responsabilità è argomentato ovviamente importante e particolarmente complesso.

Come detto in precedenza, colui che organizza l'attività e utilizza dei lavoratori, si assume (sia o non sia esso anche datore di lavoro secondo le regole generali del Diritto del lavoro) anche le relative responsabilità giuridiche in materia di sicurezza.

In tal senso il quadro delle sanzioni (solo considerando il Titolo I) è estremamente variegato e tale da coprire, in modo puntuale, un numero estesissimo di infrazioni (una sintesi di esse è in Tav. 4).

Completano il quadro sanzionatorio le ipotesi di reato presenti nel Codice penale (pur non dirette necessariamente al datore di lavoro) rappresentate, principalmente, dall'omicidio colposo (art. 589 c.p.) e dalle lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) con aggravante della violazione di norme prevenzionali.

Si tratta di reati che nell'ipotesi di aggravante per violazione delle norme di prevenzione infortuni sono stati, nel tempo, spesso utilizzati a carico di datori di lavoro.

Di conseguenza, le condotte relative sono state sanzionate sempre più aspramente. Da ultimo il recentissimo D.L. 23 maggio 2008, n. 92 (G.U. n. 122 del 26 maggio 2008), prevede come pena dell'omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la reclusione da due a sei anni, mentre per le lesioni personali colpose lo stesso testo prevede (sempre nei casi di violazione delle norme sulla prevenzione) per quelle gravi la reclusione da tre mesi a un anno o la multa da euro 500 a euro 2.000 e per quelle gravissime la pena della reclusione da uno a tre anni.

Accanto alle sanzioni in generale sono anche da tenere presenti gli orientamenti giurisprudenziali, emersi e consolidatisi nel recente passato, che considerano, di solito, il datore di lavoro come il responsabile "per eccellenza" di tutto ciò che avviene al lavoratore.

In tal senso, ad esempio, le Sezioni Unite della Cass. pen. 11 marzo 1999 hanno avuto modo di affermare che *in forza della disposizione generale di cui all'art. 2087 c.c. e di quelle specifiche previsto alla normativa antinfortunistica, il datore di lavoro è costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato (...)* e ciò, indipendentemente dall'eventuale negligenza del lavoratore.

Tav. 4 - Datore di lavoro: profili del regime sanzionatorio	
Principali infrazioni generali (titolo I)	Sanzioni
Violazione degli artt. 18, comma 1, lettera c : affidamento dei compiti ai lavoratori non tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 5.000 euro (segue)

Tav. 4 - Datore di lavoro: profili del regime sanzionatorio	
Principali infrazioni generali (titolo I)	Sanzioni
<p>Violazione degli artt. 26, comma 1, e 2, lettere <i>a</i> e <i>b</i>, 34, commi 1 e 2.</p> <p>Principali infrazioni ricomprese:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mancata verifica secondo le modalità di legge dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi; - svolgimento diretto di compiti propri del SPP, di primo soccorso o di prevenzione incendi, senza aver dato preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori; - svolgimento diretto di compiti propri del SPP, di primo soccorso o di prevenzione incendi, senza aver frequentato un corso di formazione di durata minima di 16 ore massima di 48 ore, adeguato alla natura dei rischi e relativo all'attività lavorativa. 	<p>Arresto da quattro a otto mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro</p>
<p>Violazione degli artt. 18, comma 1, lettera <i>l</i> e 43, comma 4.</p> <p>Principali infrazioni ricomprese:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mancata informazione il più presto possibile ai lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave immediato circa il rischio stesso e le disposizioni da prendere in materia di protezione; - astensione dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave immediato. 	<p>Arresto da quattro a otto mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Redazione del documento di valutazione dei rischi non rispettando le modalità di cui all'art. 29, commi 1, 2 e 3 (non acquisita collaborazione del Responsabile SPP e del medico competente); • nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino il programma delle misure ritenute opportune o l'indicazione del nominativo del Responsabile SPP, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. 	<p>Ammenda da 3.000 a 9.000 euro</p>
<p>Violazione dell'art. 18, comma 1, lett. <i>bb</i>: mancata vigilanza 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.</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.500 a 4.500 euro</p>
<p>Violazione degli artt. 18, comma 1, lett. <i>u</i>, 29, comma 4, e 35, comma 2</p> <p>Esempi di violazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non aver munito i lavoratori (svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto) di apposita tessera di riconoscimento; - mancata custodia del documento di valutazione dei rischi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione stessa; - sottoposizione di documenti, informazioni sugli infortuni, determinati criteri di scelta e programmi di informazione formazione. 	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro</p> <p style="text-align: right;">(segue)</p>

Tav. 4 - Datore di lavoro: profili del regime sanzionatorio	
Principali infrazioni generali (titolo I)	Sanzioni
Violazione dell'art. 18, comma 1, lett. <i>r</i> , con riferimento agli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni: mancata informazione di dati all'INAIL e all'IPSEMA.	Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.500
Violazione dell'art. 18, comma 1, lett. <i>r</i> , con riferimento agli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro superiore a un giorno: mancata informazione di dati all'INAIL e all'IPSEMA.	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro
Per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'art. 26, comma 8: mancata consegna al personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.	Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro
Violazione dell'art. 18, comma 1, lettera <i>s</i> : mancata consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito delle attribuzioni di cui all'art. 50.	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro
Violazione dall'art. 18, comma 1, lettera <i>aa</i> : mancata comunicazione annuale all'INAIL dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.	Sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500

Conclusioni

L'analisi del complesso delle macrofunzioni e delle attività da mettere in atto da parte del datore ci segnala, implicitamente, uno dei problemi "di fondo" della recente sicurezza sul lavoro: l'insostenibilità, per un grandissimo numero di datori di lavoro, del carico delle "cose da fare".

Ciò avviene, soprattutto, perché il "dover essere" datoriale presente anche nel D.Lgs. n. 81/2008 è da ritenere, di fatto, "dimensionato" sulle medie e grandi organizzazioni, essendo tali realtà lavorative, "realisticamente", le uniche in grado (almeno potenzialmente) di mettere in atto il lunghissimo elenco di compiti datoriali e di implementare la complessa organizzazione necessaria per realizzarli.

Nelle piccole e nelle piccolissime realtà aziendali, la miriade di attività datoriali, spesso, non è neppure conosciuta e resta, anche dopo il nuovo testo legislativo, uno "scoglio" insuperabile per molte di esse.

Il risultato conseguente è un altissimo "rischio" che la sicurezza sul lavoro si realizzi solo in modo frammentario e in modo puramente formale.

La "svolta" effettiva rispetto a questa situazione può, probabilmente, derivare solo da un'efficace e rivitalizzata azione di sostegno alla piccola e media impresa (ma anche agli Studi professionali e alle altre organizzazioni non complesse) ad opera sia delle Associazioni di categoria e sia, soprattutto, della Pubblica Amministrazione, attività diretta (oltre che a vigilare) ad informare, a formare e, in particolare, ad assistere, tecnicamente e organizzativamente, i datori di lavoro nella realizzazione delle normative.

IGIENE SICUREZZA LAVORO

Sicurezza. Dovere assoluto, diritto intoccabile



Verona, 24 settembre 2011