

STUDIO LEGALE "SERVETTO PEYRA PAVARINI E ASSOCIATI"

Avv. FLAVIO CAMPAGNA
Avv. STEFANO CANIGLIA
Avv. MARINO CAREGLIO
Avv. ALBERTO PANTOSTI BRUNI
Avv. PAOLO PAVARINI
Avv. LAURA PEYRA
Avv. TOMMASO SERVETTO
Avv. CRISTINA ZACCARIA

Avv. CHIARA COGNO
Avv. ROBERTA MACCIA
Avv. CHIARA PROGLO
Avv. ANTONIO VALLONE

DoTT. ROBERTO GIORDANO
DoTT.SSA FRANCESCA ZAN

10122 TORINO
PIAZZA STATUTO 14
TEL. 011.5212315
011.5213327
011.5212355
FAX. 011.5212797
www.legalitorino.it
info@legalitorino.it

12042 BRA (CN)
PIAZZA CARLO ALBERTO 27
TEL. 0172.431962
FAX 0172.432016

Avv. Marino Careglio
marino.careglio@legalitorino.it

Torino, li 17 maggio 2013

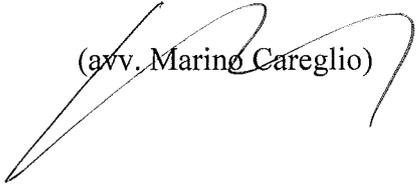
Spett.le
Ordine degli Ingegneri
della Provincia di Torino
S.P.M.

Oggetto: Seminario "Edifici ad uso produttivo: la valutazione del rischio finalizzata all'adeguamento sismico" 16 maggio 2013

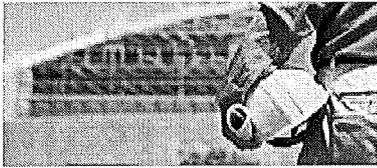
RingraziandoVi per l'invito ad intervenire quale relatore al convegno in oggetto indicato, Vi trasmetto una parte del materiale giuridico cui ho fatto riferimento nel corso del mio intervento.

Un cordiale saluto.

(avv. Marino Careglio)



Sicurezza sul lavoro: la responsabilità penale del RSPP Articolo 04.03.2011 (Arturo Sullo)



Sommario: 1. Premessa: il decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e il ruolo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - 2. Gli adempimenti richiesti al R.S.P.P. e i “confini” della sua responsabilità penale - 3. La significatività del ruolo ricoperto connota il “carico” di responsabilità assunto. Profili critici - 4. Le (più) recenti pronunce giurisprudenziali delineano il fondamento della responsabilità penale per il R.S.P.P..

1. Premessa: il decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e il ruolo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Il decreto legislativo n. 81 del 2008, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, ha sostanzialmente concluso l’*iter* normativo finalizzato al riassetto ed alla riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L’entrata in vigore del suddetto decreto legislativo, tuttavia, deve essere considerata come un nuovo punto di partenza (e non invece come un definitivo punto d’arrivo) nella logica del contrasto agli infortuni e alle malattie professionali sul lavoro.

Il nuovo complesso normativo ha, infatti, introdotto rilevanti novità – prime tra tutte, l’espresso riconoscimento di precisi requisiti di validità della delega di funzioni e di limiti e condizioni di efficacia della stessa, nonché l’individuazione di obblighi del datore di lavoro non delegabili – ma ha pure meglio esplicitato (*rectius*: confermato!) alcune peculiarità che già caratterizzavano la precedente disciplina[1].

In tal senso, sulla falsariga di quanto previsto dalla direttiva “quadro” n. 89/391/CEE, e di quanto già recepito dal legislatore italiano con il decreto legislativo 626 del 1994, anche la logica del recente sistema delineato muove dalla cristallizzazione di alcuni punti fermi. Ed, infatti, un’attenta esegesi del “nuovo” impianto normativo denota anzitutto l’esigenza di uno spiccato e crescente tecnicismo, nonché di una più qualificante professionalità, nel quadro degli adempimenti imposti per realizzare un’idonea politica di prevenzione degli infortuni e della malattie sul lavoro. Tali esigenze, da un lato, rivelano come non sempre i soggetti titolari di numerosi obblighi di condotta sanzionati penalmente possano essere in grado di adempiere “personalmente” tutti i compiti correlati alla loro qualifica; dall’altro, logicamente, comportano che, quanto più aumentino dimensioni e complessità dell’impresa, tanto più sia irrealistico ritenere che gli adempimenti in materia di sicurezza possano essere soddisfatti da un unico soggetto, il datore di lavoro[2]. Infine, la *ratio* stessa del decreto legislativo e le misure predisposte palesano come la finalità di prevenzione o, quantomeno, di contenimento degli infortuni sul lavoro possa essere perseguita efficacemente soltanto attraverso una procedimentalizzazione dei comportamenti all’interno dei luoghi di lavoro.

Del tutto fisiologico è, dunque, il tentativo di razionalizzare ed individuare ulteriori “centri di intervento” dotati di un certo grado di autonomia rispetto ai settori affidati alle loro competenze, nonché processi decisionali caratterizzati da un elevato grado di plurisoggettività: in questo modo, infatti, si potrebbe “auspicare” una parcellizzazione dei rischi se non addirittura una “condivisione delle responsabilità”.

In tale sistema si coglie l’importanza di una definizione del canone di responsabilità che interessa i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione (s.p.p.), nonché il relativo responsabile (r.s.p.p.), oggi definito dall’art. 2 lett. f) d.lgs. 81/2008[3]. Suddetta ultima figura si erge, invero, ad assoluto protagonista in «tutti i capisaldi normativi entro cui si snoda la disciplina della sicurezza»[4]; gli adempimenti che gli competono, infatti, tratteggiano un *modus operandi* che, se correttamente funzionante, costituisce il fulcro di un qualsivoglia sistema di sicurezza.

Il datore di lavoro è, così, tenuto a fornire al R.S.P.P. 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 del registro degli infortuni e delle malattie professionali, alle prescrizioni degli organi di vigilanza, etc.; corrispondentemente, il R.S.P.P. deve coadiuvare il datore di lavoro nell'assolvimento dei suoi doveri, fornendo competenze tecniche ed organizzative. Tuttavia, il R.S.P.P. non pare avere un autonomo obbligo di effettuare controlli sulla effettiva applicazione dei presidi antinfortunistici ed, anzi, il "ruolo" che gli viene affidato sembra assimilabile a quello di una consulenza (tecnica) specializzata e quindi a quello di una prestazione di assistenza più che all'individuazione di un centro autonomo di responsabilità: in altre parole, egli pare privo di quella "posizione di garanzia" che il legislatore ha incardinato espressamente in capo al datore di lavoro, al dirigente e al preposto, nell'ambito delle loro rispettive attribuzioni.

È però opportuno chiarire, sin da ora, come sebbene il R.S.P.P. sia (essenzialmente) un organo di "studio e consulenza", dotato di una particolare competenza in materia infortunistica, e sebbene lo stesso non abbia poteri decisionali né di "intervento attivo" nel settore della sicurezza, ciononostante tale soggetto non venga affatto individuato dal decreto come strumento meramente passivo, attivabile solo se e quando il datore di lavoro lo richieda (e nei limiti in cui sia richiesto): in altri termini, in capo al R.S.P.P. dovrebbe rinvenirsi (una volta ricevuto ed accettato l'incarico) un "onere di attivazione automatica", un vero e proprio "dovere di impulso" anche rispetto ad un datore di lavoro (che si riveli, successivamente,) inerte.

La peculiarità degli adempimenti e degli obblighi attribuiti al R.S.P.P., conseguentemente, riflette e colora i tratti caratterizzanti di una (eventuale) responsabilità penale di quest'ultimo.

2. Gli adempimenti richiesti al R.S.P.P. e i "confini" della sua responsabilità penale

Nonostante il ruolo del R.S.P.P. consista (essenzialmente) in un'attività di consulenza tecnica ed organizzativa – scevra di qualsivoglia apporto decisionale rispetto alla politica di impresa adottata – deve, tuttavia, escludersi che tale soggetto "goda di un totale esonero da ogni responsabilità" (penale e civile)[5]. È possibile, infatti, che l'infortunio o la malattia professionale si verifichino proprio a causa dell'errato svolgimento dei compiti del R.S.P.P. e che quest'ultimo non possa, conseguentemente, ritenersi esente da responsabilità quando la sua negligenza, imprudenza, imperizia, ovvero il suo errore valutativo, abbiano prodotto non solo l'insorgere di una situazione di pericolo, ma anche la sopravvenienza di un conseguente evento lesivo.

Preme, dunque, anzitutto, chiarire in cosa consistano i compiti allo stesso richiesti. I compiti di un Servizio di Prevenzione e Protezione (e, quindi, del suo responsabile) sono ora previsti dall'articolo 33 d.lgs. 81/2008. Nello specifico si tratta di: individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro rispettose della normativa vigente e che si adattino alle specifiche esigenze aziendali (art 33, comma I, lett. a); elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive del documento di valutazione dei rischi ed i relativi strumenti di controllo (art. 33, comma I, lett. b); redigere le procedure di sicurezza per le diverse attività aziendali (art. 33, comma I, lett. c); proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori (art. 33, comma I, lett. d); partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla riunione periodica prevista dall'art 35 (art 33, comma I, lett. e); fornire ai lavoratori le informazioni previste dall'art 36 (art. 33, comma I, lett. f)[6].

In altri termini, il R.S.P.P. è il vero "fulcro" del sistema sicurezza dal momento che tale soggetto deve favorire con il proprio operato una politica di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, oltre che controllare che venga data attuazione agli interventi previsti dal documento di valutazione dei rischi predisposto. La significatività del ruolo che tale soggetto assume nelle dinamiche aziendali è tanto più rimarcata dal fatto che il datore di lavoro è tenuto a verificare che il R.S.P.P. (e gli ulteriori soggetti incaricati) abbia(no) le capacità e i requisiti professionali adeguati ai rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi all'attività svolta dall'azienda. La necessità di requisiti e capacità dal carattere non generico ma specifico e qualificato in ordine alle esigenze dell'attività evidenzia come suddetto soggetto sia portatore di competenze tecniche (conoscitive) di cui il datore di lavoro e l'azienda si avvalgono.

A dimostrazione della crescente rilevanza assunta dal ruolo del R.S.P.P. nelle dinamiche aziendali, sempre più frequentemente, la giurisprudenza è stata chiamata ad esprimersi sugli eventuali profili di responsabilità penale dello stesso nello svolgimento delle sue funzioni e ad affrontare il rapporto sussistente fra i compiti previsti in capo al R.S.P.P. ed i reati di omicidio e di lesioni colpose di cui agli

art. 589 e 590 c.p. che si verificano in seguito alla violazione di norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'elaborazione giurisprudenziale penale è così solita distinguere fra l'individuazione di responsabilità prevenzionali, derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo, e di responsabilità per reati colposi di evento (quali infortuni o malattie professionali).

Per quanto attiene alla prima tematica, è noto come, in materia di contravvenzioni, la responsabilità penale derivi anche dalla mera colpa lievissima (che può assumere le forme della *culpa in eligendo* e/o della *culpa in vigilando*). Ne consegue, pertanto, che seppure l'inosservanza del precetto da parte del datore di lavoro sia conseguita da un errore di valutazione del R.S.P.P., il datore di lavoro risulterebbe, ugualmente, unico responsabile dell'inosservanza dei precetti infortunistici prescritti, giacché unico destinatario della previsione legislativa; in altri termini, al datore di lavoro si verrebbe a rimproverare l'errore di valutazione commesso dal R.S.P.P., dal momento che tale errore non si sarebbe verificato se vi fosse stata una maggiore diligenza nella scelta o nel controllo dell'attività consulenziale.

Per quanto, invece, concerne il secondo profilo, allorché l'(in)attività (o, in senso più lato, la condotta) del R.S.P.P. abbia determinato un evento lesivo, l'individuazione della responsabilità penale deve esser compiuta alla stregua dei normali criteri di imputazione penale. Pertanto, nel caso in cui un R.S.P.P. abbia violato i doveri a lui imposti dal decreto e, agendo (anche soltanto) con colpa, abbia indotto il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, lo stesso soggetto potrebbe risultare responsabile (insieme al datore di lavoro) dell'evento di danno derivato, essendo a lui (astrattamente) ascrivibile una "colpa professionale" che potrebbe assumere, in certi casi, addirittura un carattere di esclusività. In altre parole, il R.S.P.P., esercitando i propri compiti, potrebbe accollarsi, al pari di qualsiasi consulente (tecnico) privato, l'onere di riconoscere ed affrontare le situazioni e i problemi inerenti al ruolo rivestito, secondo lo *standard* di diligenza, capacità e conoscenze tecniche richieste per il corretto svolgimento della "delicata" funzione. Ove si registrasse un eventuale *deficit* di diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni si dovrebbe, perciò, indagare se ciò ha avuto un nesso con il (determinarsi ed il) verificarsi dell'evento.

3. La significatività del ruolo ricoperto connota il "carico" di responsabilità assunto. Profili critici

La rilevanza del ruolo ricoperto dal R.S.P.P., sopra genericamente descritta, ha evidenziato l'astratta possibilità per tale soggetto di essere considerato penalmente responsabile "insieme" al datore di lavoro dell'evento a causa della violazione degli adempimenti volti a garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Emerge, quindi, la necessità di sindacare l'ipotesi di un "concorso di responsabilità" tra il datore di lavoro e il R.S.P.P. ed, in particolare, considerata la tematica che più interessa, quanto disposto dall'articolo 113 c.p., in relazione alle ipotesi di cooperazione nel delitto colposo, ovvero "*quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone*".

Ebbene, giova anzitutto chiarire come la cooperazione colposa sussista quando, da un lato, vi sia stata la volontà di concorrere nella realizzazione della condotta colposa e, dall'altro, non vi sia stata volontà dell'evento offensivo che ne consegua. In altri termini, a differenza del concorso di persone nel reato doloso (art. 110 c.p.), la volontà del concorrente nella cooperazione colposa ha ad oggetto solo la condotta e non anche l'evento lesivo che ne deriva^[7]. L'articolo 113 c.p., pertanto, determinerebbe la penale rilevanza (anche) di condotte che altrimenti rimarrebbero escluse da qualsivoglia rimprovero penale; si registrerebbe così un'estensione dei confini della tipicità della condotta colposa fino a comprendere quei comportamenti che possano aver anche soltanto agevolato, aumentando il rischio di verifica, l'altrui fatto colposo.

Ciò detto, però, permangono alcuni punti problematici.

Si rende, perciò, opportuna una valutazione del necessario apporto causale richiesto, valutazione che poggia su un "dato di fatto" (*rectius*: un dato statistico!). È, infatti, notorio come la maggior parte dei reati di lesione colposa o di omicidio colposo, che interessano la disciplina della salute e della sicurezza sul lavoro, rientrino nella categoria dei cd. "reati commissivi mediante omissione", ovvero reati nei quali l'evento consegue ad una omissione antidoverosa (penalmente rilevante in virtù della cd. clausola di equivalenza sancita dall'art. 40, comma 2, c.p.)^[8]: in tal senso, occorre perciò comprendere se un R.S.P.P. possa dirsi investito dell'obbligo giuridico di impedire un determinato evento e se lo stesso

ricopra una particolare “posizione di garanzia” che possa giustificare una sua conseguente (eventuale) responsabilità penale.

In dottrina, la questione trova risposta affermativa ove si aderisca alle tesi di quanti^[9] considerano ammissibile un richiamo alla disciplina dell'articolo 117 c.p. (cd. concorso dell'*extraneus* nel reato proprio dell'*intraneus*): in altri termini, aderendo alla logica sottesa alle ipotesi di concorso nel reato proprio da parte di un soggetto privo di una peculiare qualifica soggettiva, potrebbe assumere rilievo penale anche la condotta di un soggetto che non sia “direttamente” obbligato. Il carattere “strumentale” della funzione ricoperta dal R.S.P.P. (e delle regole di condotta che dallo stesso si esigono) non potrebbe, dunque, erigersi quale ostacolo insormontabile rispetto all'individuazione di una responsabilità penale fondata sul meccanismo della cooperazione colposa prevista dall'art. 113 c.p.

Tale tesi, tuttavia, trova la ferma opposizione di coloro^[10] che giudicano l'applicazione di suddetta logica come un tentativo volto ad operare un'indebita estensione analogica *in malam partem* della *ratio* dell'art. 40, comma 2, c.p., tentativo irrimediabilmente precluso dal principio per cui *nullum crimen sine lege*. In tal senso, si opererebbe la più classica “truffa delle etichette”, ovvero quella tesa ad aggirare il divieto di analogia “malevola” mediante un asserito ricorso all'istituto dell'interpretazione estensiva^[11].

4. Le (più) recenti pronunce giurisprudenziali delineano il fondamento della responsabilità penale per il R.S.P.P.

Rinviando ad altra sede una ricostruzione completa ed esauriente dei diversi orientamenti giurisprudenziali succedutisi in argomento, preme qui accennare alle pronunce più significative. In particolare, si rende necessario, anzitutto, precisare come le pronunce più recenti individuino nella “funzione” ricoperta dal R.S.P.P. il paradigma di una responsabilità “in grado di incidere sulle scelte che il datore di lavoro compie e sulle responsabilità che lo stesso assume”.

Tale considerazione si evince dal presupposto logico secondo cui il R.S.P.P. è un soggetto appositamente designato dal datore di lavoro che si avvale, appunto, di una sorta di “consulente tecnico” per colmare un proprio *deficit* conoscitivo. Di conseguenza, un mancato adempimento (ovvero un assolvimento parziale, erroneo o, comunque, insoddisfacente) di quei compiti di carattere consultivo che la legge prevede (ed impone) a vantaggio (più che a carico) del datore di lavoro non può che fondare un'eventuale conseguente responsabilità anche del R.S.P.P., qualora ne consegua un evento lesivo della salute o della sicurezza di terzi. Come accennato, infatti, il canone di responsabilità che investe il Responsabile in questione deriva dal carattere peculiare riconosciuto alla sua figura nella gestione della sicurezza e dalla rilevanza dell'incarico assunto in relazione ad una pretesa finalità di prevenzione perseguibile (anche, o soprattutto) attraverso il suo apporto.

In passato, la giurisprudenza, assumendo diversi presupposti logici di partenza, era pervenuta a conclusioni diametralmente opposte. Ed, infatti, aveva considerato quella del R.S.P.P. come una figura meramente integrativa e strumentale rispetto a quella del datore di lavoro e, perciò, avulsa da eventuali responsabilità penali. Tuttavia, il carattere strumentale della funzione non era *ex sé* preclusivo per una possibile responsabilità ma, semmai, “indicativo” di una impossibilità di decisione e, perciò, di “incisione” sulle reali dinamiche aziendali. In altri termini, il risultato di negare la configurabilità di una responsabilità penale in capo al R.S.P.P., era, quindi, motivato dal fatto che tale soggetto era da considerarsi del tutto privo di poteri di decisione e di spesa in materia antinfortunistica. Secondo tale impostazione il R.S.P.P., in quanto mero consulente, svolgerebbe un'attività i cui risultati vengono fatti propri dal vertice aziendale sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato; conseguentemente, il vertice aziendale si avvarrebbe della loro opera soltanto per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario^[12].

Tali prospettive, oggi, risultano come detto superate, per non dire anacronistiche.

Più recentemente, infatti, la suprema Corte ha ritenuto “*non rilevante il mancato potere di decisione e di spesa*” ed, anzi, ha rilevato come tale mancanza non escluda comunque un potere-dovere del R.S.P.P. di “*segnalare una situazione di pericolo ai soggetti muniti delle necessarie possibilità di intervento*”^[13]. In altri termini, l'assenza di una capacità immediatamente operativa da parte di un R.S.P.P. in una struttura aziendale non può essere invocata quale “scusante” in grado di escludere la responsabilità per un'eventuale inottemperanza nello svolgimento dei propri compiti ed, in particolare, per una mancata

elaborazione delle procedure di sicurezza; piuttosto, l'inadempimento di taluno dei compiti prescritti dalla legge può ben costituire un'omissione rilevante ai fini dell'accertamento di una responsabilità penale ogni qual volta un sinistro sia oggettivamente riconducibile ad una situazione di pericolo ignorata dal responsabile del servizio.

Un'ulteriore argomentazione a sostegno di una presunta irresponsabilità penale del R.S.P.P. era quella che pretendeva di fondarne le ragioni sulla carenza di sanzioni a carico del soggetto in questione: ed, infatti, nella sezione dedicata alle sanzioni, il decreto legislativo 81/2008, mentre prevede specifiche sanzioni a carico del dirigente, del preposto, del medico competente e dei lavoratori, per la violazione dei relativi obblighi di competenza, nulla dice in ordine all'eventuale violazione dei compiti dei componenti del S.P.P., nonché del suo responsabile.

Il fatto, però, che il decreto abbia escluso sanzioni penali (o anche amministrative) per le eventuali violazioni dei componenti interni o esterni del R.S.P.P. non significa che costoro siano totalmente esonerati da qualsiasi responsabilità penale derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto. L'assenza di sanzioni specifiche non può, infatti, indurre a pensare che tale organo goda di una posizione privilegiata o che, addirittura, possa andare esente da qualsivoglia responsabilità.

Invero, la suprema Corte (seppur sotto la vigenza del d.lgs. 626 del 1994) ha osservato^[14] come la mancata previsione di una sanzione penale a carico del R.S.P.P. non impedisca che questi possa essere chiamato a rispondere penalmente per l'inadempimento delle proprie funzioni. Ed anzi, un'affermazione in senso contrario – volta a sostenere che un R.S.P.P. nello svolgimento della sua attività non possa essere chiamato a rispondere di delitti colposi contro la vita e l'incolumità – equivarrebbe a negare l'esistenza di un obbligo giuridicamente rilevante e, dunque, comporterebbe una contraddizione rispetto alla logica stessa del sistema predisposto. Del resto, come sopra accennato, il testo normativo individua nell'apparato prevenzionistico aziendale un soggetto, il R.S.P.P., incaricato di monitorare costantemente la sicurezza degli impianti e di interloquire con il datore di lavoro affinché quest'ultimo assuma ogni iniziativa idonea a neutralizzare i possibili rischi. In altre parole, il R.S.P.P. rappresenterebbe, per certi versi, una sorta di *longa manus* del datore di lavoro. L'assenza di un'individuazione specifica di sanzioni in capo al R.S.P.P. troverebbe, quindi, la propria giustificazione, ancora una volta, nella peculiarità della funzione ricoperta dal R.S.P.P. e nella maggiore importanza che questo ha acquistato rispetto agli altri soggetti sopra menzionati.

La Cassazione afferma, altresì, che occorre distinguere il piano delle responsabilità prevenzionali derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo da quello delle responsabilità per reati colposi di evento. E, dunque, se il R.S.P.P., agendo con colpa, abbia ommesso di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro a non adottare una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, nelle forme della cooperazione sopra descritte.

La medesima pronuncia evidenzia, ancora una volta, come seppure non vi siano *“poteri di amministrazione attiva in materia di adeguamento dei luoghi di lavoro, e segnatamente di intervento e di spesa, può tuttavia esservi responsabilità colposa per l'infortunio”* e come *“l'assenza di poteri immediatamente efficaci sulla struttura aziendale non esclude che i relativi inadempimenti possano integrare un'omissione rilevante tutte le volte in cui un infortunio sia oggettivamente riconducibile a una situazione pericolosa ignorata dal R.S.P.P.”*

La Cassazione^[15] è, dunque, ormai pacifica nel ritenere che la responsabilità del R.S.P.P. – indiretta ed additiva rispetto a quella del datore di lavoro – vada affermata ogni volta che lo stesso, a seguito di un inadempimento dei propri compiti, *“ometta di indicare la presenza di un rischio attraverso la propria consulenza di carattere strumentale”*, ovvero l'adozione di una determinata misura idonea, e, conseguentemente, si verifichi un infortunio riconducibile casualmente a suddetta omissione. In altri termini, già prima dell'entrata in vigore del d.lgs 81/2008, e a maggior ragione dopo, la particolare significatività del ruolo ricoperto, pare(va) far individuare una posizione di garanzia antinfortunistica (rilevante *ex art. 40, comma 2, c.p.*) anche in capo R.S.P.P. – seppur limitata ai compiti espressamente previsti dalla legge.

Rimane inteso che, alla stregua dei principi generali del diritto penale, la responsabilità del R.S.P.P. non “sorgerà” in maniera automatica con il verificarsi di qualsiasi infortunio: perché ciò avvenga è, infatti,

necessario che l'evento costituisca la concretizzazione del rischio che la norma cautelare era volta a prevenire.

(Altalex, 4 marzo 2011. Articolo di Arturo Sullo)

[1] Cfr. Valentini, *La sostanziale continuità tra il "vecchio" e il "nuovo" diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2009, 307.

[2] Vedi, in tal senso, già PADOVANI, *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Milano, 1983, 63.

[3] Salvi i casi – oggi elencati all'art 31, comma 6 – in cui la costituzione di un servizio interno sia espressamente imposta, il Testo Unico ha conservato la possibilità per il datore di rivolgersi a soggetti esterni che si affianchino, ovvero si sostituiscano, ad un servizio interno; lo stesso datore di lavoro può scegliere, a determinate condizioni (preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento adeguati) di avocare a sé i compiti che la legge prevede per il R.S.P.P.

[4] LEVI, *Il servizio di prevenzione e protezione nell'impianto normativo in materia di sicurezza sul lavoro*, in AA.VV., *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2009, 143; in senso analogo D'ANGELO, *Infortuni sul lavoro: responsabilità penali e nuovo testo unico*, Rimini, 2008, 358.

[5] Il presente contributo limita l'oggetto della propria attenzione ai soli profili di responsabilità penale.

[6] Ai sensi del nuovo art 28, comma 2, d.lgs. 81/2008, (si come modificato dal recente d.lgs. 106 del 2009) il R.S.P.P. è infatti competente, attraverso la propria sottoscrizione congiunta a quella del datore di lavoro, nonché del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale) e del medico competente (ove nominato) a certificare la data del documento di valutazione dei rischi.

[7] Cfr. in giurisprudenza, Sez. un., 25 novembre 1998, in *Riv. pen.*, 1999, 469; Sez. IV, 5 giugno 2003, n. 1196, in *Studium juris*, 2003, n. 12, 1525.

[8] Art. 40 c.p., comma 2: "Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".

[9] Vedi, per tutti, RISICATO, *Il concorso colposo tra vecchie e nuove incertezze*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1998, 152.

[10] Cfr. ALBEGGIANI, *La cooperazione colposa*, in *Studium Juris*, 2000, 518.

[11] Per una ricostruzione più ampia e analitica dei rapporti sussistenti tra analogia e interpretazione analogica si rinvia, per evidenti esigenze di trattazione, a FIANDACA-MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Bologna, 2010, 107 ss. e 124 ss.

[12] Cass., Sez. IV, 20 aprile 2005, Stasi ed altro, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2006, 1410; nello stesso senso, Cass., Sez. III, 6 luglio 2005, Morelli, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2005, n. 11, 649.

[13] Vedi, precisamente sul punto, Cass. pen., sez. IV, 17 aprile 2007, n. 15226. Già in precedenza, tuttavia, la Cassazione aveva avuto modo di condannare un R.S.P.P. sostenendo che, "pur essendo questi un semplice ausiliario del datore di lavoro e privo di un effettivo potere decisionale, potesse essere chiamato a rispondere, anche penalmente, per lo svolgimento della propria attività allorquando, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro, ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale" (cfr. Cass. pen., sez. IV, 21 dicembre 2006, n. 41947).

[14] Cass., Sez. IV, 15 febbraio 2007, Fusilli, in C.E.D. Cass., n. 236170.

[15] Per una recente pronuncia che ha precisato entro quali confini vada individuata la responsabilità penale di un r.s.p.p. si veda Cass., sez. IV, 21 maggio 2009, n. 23929.

Pluris

CEDAM

UTET
GIURIDICACassazione
Penale**Cass. pen. Sez. IV, Sent., (ud. 21-12-2010) 27-01-2011, n. 2814****Fatto - Diritto****P.Q.M.****INFORTUNI SUL LAVORO**Prevenzione
in genere
Responsabilità penale
in genere**OMICIDIO COLPOSO**Infortuni sul lavoro
colpa, in genere

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE QUARTA PENALE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARZANO Francesco - Presidente

Dott. BRUSCO Carlo Giuseppe - Consigliere

Dott. MAISANO Giulio - Consigliere

Dott. IZZO Fausto - Consigliere

Dott. PICCIALLI Patrizia - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso proposto da:

1) D.M.A., N. IL (OMISSIS);

avverso la sentenza n. 11004/2008 CORTE APPELLO di NAPOLI, del 09/11/2009;

visti gli atti, la sentenza e il ricorso;

udita in PUBBLICA UDIENZA del 21/12/2010 la relazione fatta dal Consigliere Dott. PATRIZIA PICCIALLI;

Udito il Procuratore Generale in persona del Dott. D'Ambrosio Vito, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Udito il difensore avv. Ragosta M., che conclude per l'accoglimento del ricorso.

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con la sentenza in epigrafe la Corte di appello di Napoli confermava quella di primo grado che aveva ritenuto la responsabilità di D. M.A. per il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione della normativa antinfortunistica in danno del lavoratore N.S. (fatto del (OMISSIS)).

Le circostanze di tempo e di luogo dell'infortunio sono rimaste incontestate: il N., dipendente della AVIS Industrie Stabiesi Meccaniche e Navali s.p.a, alla guida di un trattore agricolo, utilizzato ordinariamente per la movimentazione dei vagoni ferroviari all'interno dello stabilimento sopra indicato, mentre compiva la manovra in retromarcia all'ingresso del capannone n. 14 - manovra necessaria per accedere al capannone n. 10, ove doveva essere posizionata una carrozza ferroviaria - cadeva lateralmente in una fossa di ispezione posta lungo tutto il capannone, lasciata aperta, e così sbalzato al di fuori della cabina, cadeva in tale fossa, ove rimaneva schiacciato dalle ruote del trattore.

Il D.M., era stato chiamato a risponderne, quale responsabile del servizio prevenzione e protezione della società AVIS, essendosi ravvisati a suo carico profili di colpa generica e specifica, non avendo lo stesso valutato adeguatamente i rischi connessi alle mansioni che gli operai dovevano svolgere durante le operazioni di movimentazione della carrozze, rischi derivanti in particolare dalla presenza delle fosse di lavorazione non protette al fine di evitare la caduta accidentale di uomini e i mezzi.

Avverso la predetta decisione propone ricorso per Cassazione l'imputato articolando due motivi.

Con il primo motivo lamenta la manifesta illogicità della motivazione che aveva addebitato all'imputato la responsabilità per la mancata predisposizione di adeguate misure di protezione alla fossa di lavorazione presente nel capannone n. 14, sulla scorta delle affermazioni di un teste, smentita dal ricorrente, secondo il quale per accedere al capannone n. 10 si doveva obbligatoriamente entrare in quello n. 14 nonchè sulla affermata inidoneità dei sistemi di protezione (paletti di recinzione e catenelle di sicurezza da apporre alle fosse in assenza di attività lavorativa).

Tale ultima valutazione trascurerebbe la circostanza che il documento di valutazione dei rischi prendeva in considerazione esclusivamente i luoghi nei quali si poteva svolgere attività lavorativa e che il D. M. aveva segnalato al datore di lavoro la necessità di tenere rigorosamente chiuso il capannone n. 14, in cui non si svolgeva alcuna attività lavorativa e non competeva certamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione l'obbligo di sovrintendere le attività lavorative, controllandone lo svolgimento.

Ciò soprattutto tenuto conto che dalla documentazione in atti emergeva che i capannoni, compreso quello n. 14 rimanevano chiusi proprio in ossequio alle indicazioni impartite dal D.M..

Con il secondo motivo, strettamente connesso, si duole della manifesta illogicità della motivazione laddove la Corte di merito aveva trascurato i limiti del potere di intervento spettante al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, a cui compete segnalare tempestivamente al datore di lavoro la situazione di pericolo, così come era stato puntualmente fatto dall'imputato, e non adottare le misure antinfortunistiche e di controllo dello svolgimento delle attività lavorative, spettante al datore di lavoro.

Il ricorso è infondato giacchè le argomentazioni del giudicante con riferimento al profilo della colpevolezza dell'imputato sono convincenti ed in linea con la giurisprudenza di questa Corte.

Premesso che la chiusura dei capannoni, tra cui il 14, non era effettiva, risultando spesso le porte aperte ovvero normalmente apribili da parte degli operai, e che l'operazione posta in essere dalla vittima, comportava necessariamente l'invasione con il trattore a marcia indietro del detto capannone posto di fronte a quello dove doveva essere introdotto il materiale rotabile, i giudici di merito affermano che la responsabilità dell'imputato risiede nella negligente

sottovalutazione dei rischi, collegati alla presenza nei capannoni di ampie fosse, aventi la lunghezza dei capannoni, e nella imperizia dimostrata dallo stesso attraverso l'indicazione nel documento di valutazione dei rischi di rimedi del tutto inidonei (paletti di recinzione e catenelle di sicurezza da apporre alla fosse quando non vi era attività lavorativa) ad affrontare la situazione di pericolo.

Da questa premesse in fatto, non sindacabili in questa sede, la sentenza fa discendere la responsabilità del D.M., che, nella qualità di responsabile del servizio di prevenzione e protezione era tenuto non solo a segnalare l'effettività del rischio ma anche a proporre concreti ed idonei sistemi di prevenzione e protezione per evitare gli eventi, come quello verificatosi.

Tale conclusione non contrasta, come sostiene il difensore con i principi consolidati di questa Corte, correttamente richiamati anche nel ricorso, senza però trame coerente interpretazione.

In proposito, si rileva che la sentenza non pone in discussione il principio che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) che non è titolare di alcuna posizione di garanzia rispetto all'osservanza della normativa antinfortunistica e che lo stesso opera, piuttosto, quale "consulente" in tale materia del datore di lavoro, il quale è (e rimane) direttamente tenuto ad assumere le necessarie iniziative idonee a neutralizzare le situazioni di rischio. In effetti, la "designazione" del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto a fare a norma del cit. Decreto, art. 31 (individuandolo, ai sensi del successivo art. 32, tra persone i cui requisiti siano "adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative"), non equivale a "delega di funzioni" utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perchè gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - il delegato - la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori. Posizione di garanzia che, come è noto, compete al datore di lavoro in quanto ex lege onerato dell'obbligo di prevenire la verificazione di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa.

Dalla ricostruzione dei compiti del RSPP discende, coerentemente, che il medesimo è privo di capacità immediatamente operative sulla struttura aziendale, spettandogli solo di prestare "ausilio" al datore di lavoro nella individuazione e segnalazione dei fattori di rischio delle lavorazioni e nella elaborazione delle procedure di sicurezza nonché di informazione e formazione dei lavoratori (cfr. art. 33 del decreto cit.).

Il datore di lavoro, quindi, è e rimane il titolare della posizione di garanzia nella subiecta materia, poichè l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento contenente le misure di prevenzione e protezione, appunto in collaborazione con il RSPP, fa pur sempre capo a lui, tanto che la normativa di settore, mentre non prevede alcuna sanzione penale a carico del RSPP, punisce direttamente il datore di lavoro già per il solo fatto di avere omessa la valutazione dei rischi e non adottato il relativo documento.

Quanto detto, però, non esclude che, indiscussa la responsabilità del datore di lavoro che rimane persistentemente titolare della "posizione di garanzia", possa profilarsi lo spazio per una (concorrente) responsabilità del RSPP. Anche il RSPP, che pure è privo dei poteri decisionali e di spesa (e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio), può essere ritenuto (cor)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione (Sezione 4, 13 marzo 2008, Reduzzi ed altro; Sezione 4, 15 febbraio 2007, Fusilli; Sezione 4, 20 aprile 2005, Stasi ed altro; di recente, cfr. Sezione 4, 2 febbraio 2010, Proc. Rep. Trib. Gorizia in proc. Visintin ed altro). Il RSPP, quindi, non può essere chiamato a rispondere per il solo fatto di non avere svolto adeguatamente le proprie funzioni di verifica delle condizioni di sicurezza, proprio perchè come si è visto, difetta una espressa sanzione nel sistema normativo.

Il fatto, però, che la normativa di settore escluda la sanzionabilità penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti dei componenti del servizio di prevenzione e protezione, non significa che questi componenti possano e debbano ritenersi in ogni caso totalmente esonerati da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito

dell'incarico ricevuto. Infatti, occorre distinguere nettamente il piano delle responsabilità prevenzionali, derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo, da quello delle responsabilità per reati colposi di evento, quando, cioè, si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie. Ne consegue che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone. Essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo (Sezione 4, 15 luglio 2010, Scagliarmi). Tra i compiti del RSPP, dettagliati dalla richiamata normativa, rientra anche l'obbligo dell'individuazione dei fattori di rischio e delle misure da adottare per la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro.

Secondo le regole generali, il RSPP può essere tenuto a rispondere - proprio perchè la sua inosservanza si pone come concausa dell'evento - dell'infortunio in ipotesi verificatosi proprio in ragione dell'inosservanza colposa dei compiti di prevenzione attribuitigli dalla legge.

In altri termini, relativamente alle funzioni che la normativa di settore attribuisce al RSPP, l'assenza di capacità immediatamente operative sulla struttura aziendale non esclude che l'eventuale inottemperanza a tali funzioni - e segnatamente la mancata o erronea individuazione e segnalazione dei fattori di rischio delle lavorazioni e la mancata elaborazione delle procedure di sicurezza nonchè di informazione e formazione dei lavoratori - possa integrare una omissione rilevante per radicare la responsabilità tutte le volte in cui un sinistro sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa ignorata o male considerata dal responsabile del servizio.

Ciò perchè, in tale evenienza, l'omissione colposa al potere-dovere di segnalazione in capo al RSPP, impedendo l'attivazione da parte dei soggetti muniti delle necessarie possibilità di intervento, finirebbe con il costituire (con)causa dell'evento dannoso verificatosi in ragione della mancata rimozione della condizione di rischio: con la conseguenza, quindi, che, qualora il RSPP, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, ben potrebbe (rectius, dovrebbe) essere chiamato a rispondere insieme a questi (in virtù del combinato disposto dell'art. 113 c.p. e art. 41 c.p., comma 1) dell'evento dannoso derivatone.

La decisione impugnata è, pertanto, in linea con i principi sopra indicati, avendo la Corte di merito apprezzato che l'incidente mortale si verificò per evidenti carenze dell'apparato prevenzionale e per l'utilizzo di una metodica di lavoro pericolosa che non era stata per tempo evidenziata dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Non è pertanto dubitabile, la posizione di garanzia in cui si trovava il D.M., nella qualità di responsabile della sicurezza, in ragione dei propri compiti all'interno dell'azienda, che gli imponevano di attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, provvedendo alla individuazione e valutazione dei fattori di rischio, all'obbligo di formazione e di vigilanza dei lavoratori finalizzato proprio ad evitare incidenti come quello verificatosi in occasione dell'attività di movimentazione della carrozza ferroviaria.

In questa ottica, le considerazioni del difensore degli imputati che vorrebbero mettere in discussione il giudizio di responsabilità sostenendo che il D.M., aveva adempiuto agli obblighi allo stesso spettanti, prescrivendo la chiusura dei capannoni e proponendo le misure di prevenzione, mentre spettava al datore di lavoro, imporre ai lavoratori il rispetto di tali prescrizioni e l'adozione concreta dei sistemi di protezione, non colgono nel segno, in quanto non tengono conto della corretta definizione di "ambiente di lavoro" e del concreto contenuto degli obblighi gravanti sul responsabile del servizio di prevenzione e protezione, come sopra delineati.

Sotto il primo profilo, vale la pena di ribadire, come già affermato in altre sentenze, che in tema per "ambiente di lavoro" deve intendersi tutto il luogo o lo spazio in cui l'attività lavorativa si sviluppa ed in cui, indipendentemente dall'attualità dell'attività, coloro che siano autorizzati ad accedere nel cantiere e coloro che vi accedano per ragioni connesse all'attività lavorativa, possono recarsi o sostare anche in momenti di pausa, riposo o sospensione del lavoro.

Correttamente, pertanto la Corte di merito ha sottolineato che l'ambiente di lavoro era dato da tutti i locali ove di fatto si svolgevano le operazioni ed avrebbe dovuto essere reso sicuro in tutti gli ambienti nei quali gli operai potessero comunque accedere, per qualsiasi motivo, e, pertanto, da esso non erano esclusi i capannoni per i quali era stata disposta la chiusura (disposizione, peraltro, rimasta del tutto disattesa, anche per motivi tecnici, per avere lo spazio necessario per la movimentazione delle carrozze).

In questa prospettiva non assume rilievo la circostanza, evidenziata dalla difesa, secondo la quale l'imputato, stabilendo il divieto di accesso in determinati capannoni, tra cui quello n. 14, non era tenuto a predisporre alcuna misura di prevenzione perchè non erano luoghi di lavoro, dimostrando così anche di ignorare le modalità con cui gli operai addetti alla movimentazione delle carrozze svolgevano tale mansione, per eseguire la quale era necessario entrare a marcia indietro nel capannone.

Quanto alla assenza di poteri di intervento dell'imputato, diretti all'adozione di misure prevenzionali ed al rispetto delle stesse da parte dei lavoratori, in quanto di esclusiva competenza del datore di lavoro, le cui conseguenze non sarebbero pertanto ascrivibili all'imputato, i giudici di merito hanno esattamente evidenziato che la responsabilità del D.M. non si fonda su tali profili ma sulla inadeguatezza delle misure suggerite e sulla ignoranza per negligenza del ciclo produttivo.

Affermazione che si inquadra perfettamente nel quadro normativo sopra delineato che riconduce la responsabilità del RSPP, tra l'altro, alla mancata o erronea individuazione e segnalazione dei fattori di rischio delle lavorazioni e la mancata elaborazione delle procedure di sicurezza nonché di informazione e formazione dei lavoratori.

Al rigetto del ricorso consegue la condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Copyright 2008 Wolters Kluwer Italia Srl - Tutti i diritti riservati
UTET Giuridica® è un marchio registrato e concesso in licenza da De Agostini Editore S.p.A. a
Wolters Kluwer Italia S.r.l.

Soggetti e obblighi

Sicurezza sul lavoro: obbligo di mezzi o obbligo di risultato?

Pierguido Soprani - Avvocato

L'obbligo generale di sicurezza del datore di lavoro

L'esperienza giudiziaria comunitaria

Una importante pronuncia della Corte di Giustizia delle Comunità europee (sentenza 14 giugno 2007, in causa C-127/05) di qualche anno fa (1), relativamente ignorata dalla dottrina (2), nel decidere un ricorso promosso contro il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, aveva affermato un principio di importanza strategica per la valutazione dei contenuti generali del debito di sicurezza del datore di lavoro.

La norma oggetto di interpretazione da parte della Corte era l'art. 5 della Direttiva quadro 12 giugno 1989, 89/391/CEE, in particolare il paragrafo 1, ove si afferma che il datore di lavoro «è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro». Poiché l'*Health and Safety at Work Act* (HSWA) 1974 del Regno Unito dispone che ogni datore di lavoro è obbligato a garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutto il suo personale «per quanto ragionevolmente praticabile» (c.d. «clausola SFAIRP») (3), la Commissione - costituita presso la Corte (il cui Avvocato generale era italiano) - aveva rilevato che tale caratteristica dell'obbligo di sicurezza facente capo al datore di lavoro, era incompatibile con il citato art. 5 della Direttiva quadro 89/391/CEE.

In particolare, secondo la Commissione, la normativa inglese illegittimamente consentiva al datore di lavoro di sottrarsi alla responsabilità, fornendo la prova che il sacrificio connesso con l'adozione di misure di sicurezza ulteriori, fosse ampiamente sproporzionato rispetto al rischio (c.d. *balancing test*), vuoi in termini di denaro, di tempo o di inconvenienti, o di altro. Sempre nell'ottica di valutazione della Commissione, la possibilità per il datore di lavoro di opporre considerazioni relative ai costi della sicurezza (in termini finanziari), si poneva in aperto contrasto con il 13° «considerando» della Direttiva quadro:

– «considerando che il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico».

Le conclusioni presentate dall'Avvocato Generale presso la Corte erano state per l'accoglimento del ricorso e la condanna del Regno Unito, atteso che secondo la Commissione il datore di lavoro ha l'obbligo di prevenire o di limitare, nella misura del possibile e tenuto conto del grado di evoluzione della tecnica, tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori concretamente prevenibili.

Al contrario, l'HSWA britannico, ancorandosi alla nozione di «ragionevole praticabilità»,

introduceva un parametro di valutazione dell'adeguatezza dell'attività preventiva meno rigoroso rispetto alla mera possibilità tecnica e al limite della c.d. «fattibilità tecnologica», consentendo in particolare, anche per rischi concretamente eliminabili, di operare un bilanciamento da un lato tra i costi, non solo in termini economici, delle misure di prevenzione, e dall'altro lato la gravità e l'estensione dei potenziali danni derivabili per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

La valutazione della Commissione Europea era che in ogni caso la suddetta analisi costi-benefici risultava inammissibile, alla luce del sistema comunitario di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori (XIII «considerando» della Direttiva quadro 89/391/CEE cit.), il quale sistema accorda invece prevalenza alla tutela della persona del lavoratore rispetto alla tutela dell'iniziativa economica.

Di fronte all'eventualità che il debito di sicurezza del datore di lavoro configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva (temperabile solo in caso di concorrenza di circostanze ecce-

Note:

(1) P. Soprani, *Sicurezza sul lavoro: obbligo di mezzi o di risultato?*, in *ISL*, 2008, 12, 709.

(2) Si veda peraltro il contributo di M. Lai, *Sicurezza sul lavoro e aggiornamento tecnologico*, in *Diritto&Pratica del Lavoro*, n. 5/2008, p. 338 e ss.

(3) *Health and Safety at Work Act*, sezione 2, paragrafo 1: «It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees».

Approfondimenti

zionali e imprevedibili, o eventi eccezionali, «le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata»: si tratta, in sostanza, di cause di forza maggiore, *cui resisti non potest*, la Corte di Giustizia è stata di contrario avviso: la Direttiva quadro, insomma, non costituisce - per i giudici lussemburghesi - a carico del datore di lavoro alcuna forma di responsabilità oggettiva.

Diversamente da quanto aveva ritenuto la Commissione, secondo la Corte non può dirsi che, qualora le misure di prevenzione falliscano, il datore di lavoro resti comunque oggettivamente responsabile delle conseguenze che ne discendono per la salute dei lavoratori.

La valutazione finale della CGCE è stata che, poiché l'obbligo imposto al datore di lavoro dall'art. 5, n. 1, della Direttiva quadro, benché espresso in termini assoluti, non integra a carico del datore di lavoro un'obbligazione di risultato (garantire un ambiente di lavoro esente da ogni rischio), bensì un «obbligo generale di mezzi» (messa a disposizione a favore dei lavoratori di ambienti di lavoro sicuri); in questo contesto interpretativo residua in ogni caso in capo al datore di lavoro la *chance* dimostrativa favorevole in ordine alla manifesta sproporzione tra il rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e il sacrificio in termini di costi, tempo o difficoltà che l'adozione delle misure necessarie ad evitare l'insorgenza di detto rischio comporta, e che l'entità di detto rischio sia insignificante rispetto al sacrificio richiesto. Per di più l'applicazione, da parte dei giudici britannici, della clausola SFAIRP, implica una valutazione puramente oggettiva delle circostanze e dell'ipotetica sproporzione costi-benefici: dalla suddetta valutazione resta infatti esclusa ogni considerazione relativa alle capacità finanziarie del singolo datore di lavoro.

Certo, il datore di lavoro deve

tenere un comportamento positivo, consistente nell'adottare misure volte al perseguimento dell'obiettivo di tutela del bene giuridico normativamente identificato nella sicurezza e nella salute dei lavoratori.

In secondo luogo, tali misure devono essere adeguate e sufficienti a tale scopo, e l'obbligazione datoriale di sicurezza deve essere interpretata in senso dinamico, comportando un costante adeguamento alle circostanze idonee a incidere sulla quantità e sull'entità dei rischi cui sono sottoposti i lavoratori, nonché sull'efficacia delle misure necessarie a evitare o limitare tali rischi.

Ma l'obbligazione generale di sicurezza non si estende - secondo la CGCE - fino ad imporre al datore di lavoro la predisposizione di un ambiente di lavoro privo di ogni rischio (responsabilità oggettiva), e ciò in quanto, anche sotto l'aspetto soggettivo, la responsabilità del datore di lavoro si caratterizza come «responsabilità per colpa», imprescindibilmente conseguente a condotte inosservanti dell'obbligo di sicurezza che devono, esse stesse, essere concretamente individuate dal Giudice.

L'esperienza giudiziaria nazionale

Alla difficoltà di individuare, nell'ordinamento giuridico prevenzionistico italiano, il limite della colpa, per l'assenza di parametri normativi risolutivi, consegue il persistente disorientamento dei soggetti obbligati, fermo restando che l'obbligo di sicurezza era e rimane un obbligo di mezzi; sicché in alcune pronunce della giurisprudenza di merito il fenomeno infortunistico rischia di essere ridotto ad una mera equazione concettuale (*post hoc, propter hoc*), laddove, al contrario, l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale devono essere in ogni caso associabili ed associate ad una responsabilità individuale inevitabilmente collega-

ta al parametro soggettivo della colpa.

Peraltro, nel nostro ordinamento, il legislatore ha tradizionalmente concepito il debito di sicurezza come rigidamente ancorato ad un dovere di tipo assoluto (c.d. «sistema della massima sicurezza tecnologicamente possibile»), giacché il criterio di imputazione della responsabilità colposa omissiva è quello che richiede all'agente di «fare tutto il possibile per evitare l'evento» (4). La legge esige insomma dai datori di lavoro un impegno cautelare proiettato verso la massima sicurezza tecnologicamente possibile (5).

Vero è che la Corte Costituzionale (6) era intervenuta ponendo un limite a questo severo orientamento giurisprudenziale, che purtroppo però è proseguito senza significativi «cedimenti».

Secondo il ragionamento della Consulta, muovendo dal presupposto che «il diritto del lavoratore a ricevere adeguata protezione non è il solo valore in gioco», e che la discrezionale attività d'impresa non può «trasformarsi in attività penalmente vincolata, nel suo insieme», la Corte ha imposto all'interprete di leggere la locuzione «misure ... concretamente attuabili», che delinea il contenuto dell'obbligo datoriale, in termini di condotta esigibile, e così allo stesso modo il riferimento che il legislatore ha voluto fare alle «applicazioni tecnologiche generalmente praticate» e agli «accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti». Dunque, nel ragionamento della Corte Costituzionale, la condotta penalmente rilevante poteva essere - ed

Note:

(4) In tal senso Cass. pen., sez. VI, 10 luglio 1990, Iannone; Cass. pen., sez. IV, 11 marzo 1981, Vaira.

(5) Cass. pen., sez. IV, 6 febbraio 2007, n. 4675; Cass. pen., sez. IV, 21 giugno 2006 n. 21442; Cass. pen., sez. IV, 5 novembre 2003 n. 41985; Cass. pen. 24 giugno 2000, n. 7368; Cass. pen. 29 aprile 1994, n. 10164, Kuster.

(6) Corte Cost., sent. 18-25 luglio 1996, n. 312.

è - solo quella che devia da quegli standard di sicurezza (rispetto a tutti quelli astrattamente applicabili) accolti in concreto (o specificamente prescritti) nei diversi settori di attività produttiva: l'accertamento cui è chiamato il giudice deve rivolgersi di volta in volta in questa direzione, verificando non tanto se una determinata misura sia compresa nel patrimonio di conoscenze nei diversi settori, ma se essa sia accolta negli standard di produzione industriale, o specificamente prescritta.

Come si vede, la Corte Costituzionale ha essa stessa riconosciuto la doverosa praticabilità di una "clausola di flessibilità" del tipo SFAIRP (simile a quella esistente nella legislazione del Regno Unito), che possa assegnare ai precetti normativi che sono espressione del debito di sicurezza, la condizione di una loro interpretazione con misura e ragionevolezza, affinché essi non risultino in contrasto con il principio costituzionale di legalità e di determinatezza delle fattispecie sanzionate penalmente.

Peraltro, la giurisprudenza della Corte di Cassazione - come detto - si è sempre orientata in senso opposto. Mentre per la Corte costituzionale non spetta alle imprese «il compito di realizzare innovazioni finalizzate alla sicurezza», per la Cassazione (tra le tante, Sez. IV.) il datore di lavoro, anche in forza dell'obbligo generale che gli deriva dall'art. 2087 cod. civ., deve sentirsi obbligatoriamente stimolato «ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche.»

Nonostante l'importanza della Sentenza della Corte di Giustizia 14 giugno 2007, le problematiche giuridiche legate all'obbligo generale di sicurezza posto a carico del datore di lavoro rimangono, nell'ordinamento giuridico italiano, ancora irrisolte.

E ciò nonostante il già citato 13° «considerando» della Di-

rettiva quadro - «considerando che il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico» - consenta il contemperamento della sicurezza sul lavoro con l'esistenza di costi economici eccessivi, sempreché questi ultimi non siano i soli a frapportarsi. Sembra dunque che, in base allo standard comunitario, anche nel settore della sicurezza sul lavoro acquisti rilievo la nozione di «costi eccessivi», seppure correlata non tanto (e non solo) alla convenienza minima in termini di aumento del livello di protezione dei lavoratori, bensì a problematiche di concezione e/o di acquisizione della tecnologia da impiegare durante il lavoro. Il che equivale ad affermare che al datore di lavoro è consentito opporre all'organo di vigilanza e/o ai giudici il limite della fattibilità o del reperimento di tecnologia, in uno con il parametro integrato di riferimento della «eccessiva onerosità» dell'intervento.

D'altro canto le «norme tecniche» sono state ormai correttamente e definitivamente ricondotte, anche sul versante giuridico, a norme la cui osservanza non è obbligatoria (art. 2, comma 1, lett. u) del D.Lgs. n. 81/2008), e rispetto alla violazione delle quali non è contestabile alcuna «contravvenzione», sebbene sia più limitatamente possibile all'organo di vigilanza, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 302-bis del Testo Unico (che le norme tecniche siano state «volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva»), impartire «disposizioni esecutive». Ecco allora che il richiamo alla «tecnica» contenuto nell'art. 2087 cod. civ. non può non essere «riversato» alla luce delle indicazioni del Testo Unico della sicurezza sul lavoro, le cui disposizioni normative - espressione del recepimento di standard comunitari - non

possono non prevalere (e ciò anche senza discettare in ordine ai principi giuridici della *lex specialis* e della *lex posterior*). Ciò significa che l'inservanza delle norme tecniche non rileva affatto sul piano della responsabilità contravvenzionale (reati di pericolo), mentre è contestabile, limitatamente ai reati di danno (infortuni e malattie professionali) qualora violi la c.d. *best practice technology* secondo gli insegnamenti della già citata sentenza della Corte Costituzionale n. 312/1996.

Fondamento della responsabilità datoriale: obbligo generale di mezzi

È in questo panorama che balza agli occhi e si pone all'attenzione del giurista e dell'interprete la recente pronuncia della Suprema Corte (Cass. civ., sez. lav., sent. 17 aprile 2012, n. 6002) con la quale è stato rigettato il ricorso di un infermiere professionale dipendente di una Azienda USL, infortunatosi durante lo scavalco di un cancello nel tentativo di raggiungere un paziente allontanatosi dal nosocomio, ove si trovava in ricovero volontario.

Nell'economia del ragionamento che ha portato la Suprema Corte ad affermare il principio di diritto - di consueta enunciazione nella giurisprudenza di legittimità - che la responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 cod. civ. non è una responsabilità oggettiva, essendo elemento costitutivo la colpa, quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore, i giudici hanno ritenuto necessario chiarire gli ambiti di rilevanza che, rispetto alla tutela della persona del lavoratore, assume il rischio professionale e l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro, prevista dal citato art. 2087 cod. civ.

Secondo i giudici neppure nell'ordinamento del lavoro - né *a fortiori* in quello del diritto penale del lavoro - è «penetrata, sino alle sue estreme conseguenze, l'idea della responsabilità civile (oggettiva) per rischio professionale». Con particolare riferimento, poi, allo specifico settore della sicurezza sul lavoro, ancorato a responsabilità penali di profilo essenzialmente «personale» e «colpevole», alla luce dei parametri costituzionali (art. 27), l'art. 2087 cod. civ. ha una funzione sussidiaria e integrativa delle misure protettive del lavoratore previste dalla normativa prevenzionistica, ma alla luce - scrivono testualmente i giudici di legittimità - «della direttiva della "massima sicurezza ragionevolmente praticabile"» (v. sul punto Corte di giustizia CE, 14 giugno 2007, causa C-127/05).»

In questo contesto, il debito di sicurezza si risolve per la Cassazione «essenzialmente in un obbligo di prevenzione» che «abbraccia ogni tipo di misura utile a garantire il diritto soggettivo dei lavoratori ad operare in un ambiente esente da rischi», ma che presuppone in ogni caso la responsabilità per colpa del datore di lavoro. Sicché non può desumersi la prescrizione di un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed innominata diretta ad evitare qualsiasi danno, con la conseguenza di ritenere automatica la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che il danno si sia verificato.

Nondimeno, l'art. 2087 cod. civ. impone al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre che in concreto si rendano necessarie per la tutela del lavoratore in base all'esperienza e alla tecnica (non necessariamente alle norme tecniche: nel senso di ritenere che la «tecnica» non si identifichi *tout court* con le «norme tecniche», ben-

si piuttosto con l'avanzamento del progresso tecnologico).

È così che, nel caso di specie, la S.C. ha respinto il ricorso del lavoratore, attesa l'inesigibilità della specifica condotta tenuta dal dipendente (l'inseguimento del paziente fuori dai locali dell'ospedale, utilizzando modalità gravemente imprudenti quali lo scavalco di un cancello), e tenuto conto al contempo della dimostrata esigibilità di una diversa e specifica condotta protettiva del datore di lavoro, dal che è derivato il giudizio finale di insussistenza delle condizioni di operatività dell'obbligo di sicurezza (valutato dunque quale obbligo di mezzi).

Di qui il carattere innovativo della pronuncia della Corte di Cassazione, la quale per la prima volta ha fatto riferimento ad un sistema di «massima sicurezza ragionevolmente praticabile», riferito ad un infortunio sul lavoro.

Non a caso anche il T.U. Ambiente (D.Lgs. n. 152/2006), al Titolo V - Allegato 3, disciplina tra l'altro i criteri per «l'individuazione delle migliori tecniche d'intervento a costi sopportabili», e definisce le «migliori tecniche disponibili» (BAT) tenendo a mente una pluralità di variabili in un'ottica di bilanciamento di vari interessi (il livello di protezione dell'ambiente che sarebbe desiderabile conseguire; l'esistenza o meno di tecniche affidabili in grado di conseguire e mantenere nel tempo detti livelli di protezione; l'entità dei costi di progettazione, realizzazione, gestione monitoraggio, ecc. da sostenere nelle varie fasi dell'intervento).

Richiamando la definizione di «migliori tecniche disponibili», contenuta nella Direttiva 96/61/CE quale «formulazione più evoluta cui deve ispirarsi tale bilanciamento di interessi», fa specie che per «disponibili» si intendano «le tecniche sviluppate su una scala che ne consenta l'applicazione in condizioni economicamente e tecnicamente valide nell'ambito del pertinente comparto industriale, prendendo in consi-

derazione i costi e i vantaggi, indipendentemente dal fatto che siano o meno applicate o prodotte nello Stato membro di cui si tratta, purché il gestore possa avervi accesso a condizioni ragionevoli».

Non va sottaciuto, tuttavia, che la giurisprudenza della Corte di Cassazione è oltremodo rigorosa, ritenendo che la tutela dell'integrità fisica del lavoratore non può tollerare alcun condizionamento o rapporto con il criterio di economicità del lavoro e non è possibile che il bene della salute e dell'incolumità fisica resti sacrificato all'interesse economico della produzione. Non solo, in caso di omessa attuazione delle misure di prevenzione dettate dalla migliore tecnologia disponibile, «non possono assumere rilievo i costi economici e le esigenze della produzione» (7), ma le precarie condizioni economiche dell'azienda «impongono la cessazione della produzione piuttosto che la sua prosecuzione in situazioni di pericolo per l'incolumità dei lavoratori» (8). Insomma, il datore di lavoro non può accampare il costo economico diretto o indiretto delle misure di prevenzione e, in tema di attività intrinsecamente pericolose ma socialmente utili, qual è il lavoro alle macchine, «il punto di equilibrio tra l'esposizione a pericolo dell'incolumità del lavoratore e lo svolgimento dell'attività, è risolto dalla predeterminazione legislativa delle regole cautelari da osservare a fini prevenzionistici; in difetto di tale predeterminazione, o nell'impossibilità tecnica di adeguarvisi, l'obiettivo di ottenere la massima funzionalità produttiva deve essere sacrificato al preminente interesse a conseguire e a garantire la sicurezza del lavoro» (9).

Note:

(7) Cass. pen, sez. IV, 29 marzo 2007, n. 12799.

(8) Cass. 21 febbraio 2007, n. 12464.

(9) Cass. pen., sez. IV, 5 novembre 2003, n. 41985.

In tema di eccessiva onerosità dei costi imprenditoriali, rimane comunque illuminante il criterio indicato dalla Corte Costituzionale in un'altra importante pronuncia (10): in base a detto criterio,

l'adozione delle nuove e più idonee tecnologie deve avvenire, in relazione al costo economico sopportato dall'impresa, con un adeguamento graduale nel tempo.

Di tale datata valutazione si è fatta (inconsapevolmente?) ripropositrice la Corte di Cassazione, in una recente pronuncia (11), nella quale, con riguardo ad un'ipotesi di disastro ferroviario colposo, verificatosi allorché due treni si erano scontrati, con conseguente decesso dei due macchinisti e lesioni gravi a due persone, l'addebito penale consisteva nell'aver consentito che il locomotore ferroviario adibito a motrice circolasse senza essere provvisto del sistema di ripetizione dei segnali a bordo (denominato RSC), che avrebbe consentito di evitare lo scontro.

«È evidente - scrivono i giudici - come non sia possibile pretendere in ogni caso in cui la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze portino alla indivi-

duazione di tecnologie più idonee a garantire la sicurezza, che l'imprenditore proceda ad un'immediata sostituzione delle tecniche precedentemente adottate con quelle più recenti e innovative, dovendosi procedere ad una complessiva valutazione sui tempi, modalità e costi dell'innovazione. A fronte di una condotta comunque positiva dell'imprenditore di adeguarsi alle nuove tecnologie, e purché i sistemi adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza, le scelte imprenditoriali divengono insindacabili ... giacché ... non è pensabile che un'impresa rinnovi continuamente le proprie tecnologie, perché è senz'altro necessario stare al passo con i tempi, ma ciò non può significare buttare all'aria investimenti per ammodernamenti tecnologici, rincorrendo incessantemente le novità tecnologiche. In teoria, si innalzerebbe il livello di sicurezza; in pratica, si condurrebbe l'azienda sull'orlo del fallimento.»

Secondo la Cassazione, non era quindi esigibile dal gestore ferroviario l'immediato adeguamento di tutte le linee al nuovo sistema. Peraltro il tratto di rete ferroviaria in cui si era verificato il disastro risultava attrezzato per il sistema di ripetizione automatica col

sistema RSC; «Ne consegue - ha affermato la Cassazione - che, fermi restando i principi già enunciati sugli obblighi dell'imprenditore nel caso di innovazioni tecnologiche idonee ad assicurare un maggior livello di sicurezza, su un punto non possono esservi dubbi: qualora l'imprenditore disponga di più sistemi di prevenzione di eventi dannosi, è tenuto ad adottare (salvo il caso di impossibilità che in questo caso nessuno afferma) quello idoneo a garantire un maggior livello di sicurezza. A questo principio non è possibile derogare soprattutto nei casi in cui i beni da tutelare siano costituiti dalla vita e dall'integrità fisica delle persone (una valutazione comparativa tra costi e benefici sarebbe ammissibile solo nel caso in cui i beni da tutelare fossero esclusivamente di natura materiale).»

Con riguardo al caso di specie, il giudizio finale della Corte è stato che «l'impresa ferroviaria non si è attenuta a questi principi utilizzando materiale rotabile inadeguato malgrado la linea fosse attrezzata e il materiale disponibile».

Note:

(10) Corte Cost., sent. 16 marzo 1990, n. 127.

(11) Cass. pen., sez. IV, 21 dicembre 2006, n. 41944.

PROCEDURE STANDARDIZZATE

PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. 81/2008

INDICE

- I. Procedura standardizzata per la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f) e dell'art. 29, comma 5 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. pag. 3-11
- II. Modulistica per la redazione del documento di valutazione dei rischi aziendale pag.12-25

SCHEMA DELLA PROCEDURA STANDARDIZZATA

		Azioni	Moduli* <i>(disponibili e gestibili anche in formato elettronico)</i>	Istruzioni e supporti informativi
PASSO N. 1	Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni	Descrizione generale dell'azienda	MODULO N. 1.1	Paragrafo 4.1
		Descrizione delle lavorazioni aziendali e identificazione delle mansioni	MODULO N. 1.2	
PASSO N. 2	Individuazione dei pericoli presenti in azienda	Individuazione dei pericoli presenti in azienda	MODULO N. 2	Paragrafo 4.2
PASSO N. 3	Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate	<ul style="list-style-type: none"> • Identificazione delle mansioni ricoperte dalle persone esposte e degli ambienti di lavoro interessati in relazione ai pericoli individuati. 	MODULO N.3 (colonne dalla n.1 alla n.3)	Paragrafo 4.3
		<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione di strumenti informativi di supporto per l'effettuazione della valutazione dei rischi (registro infortuni, profili di rischio, banche dati su fattori di rischio indici infortunistici, liste di controllo, ecc.). 	MODULO N.3 (colonna n.4)	
		<ul style="list-style-type: none"> • Effettuazione della valutazione dei rischi per tutti i pericoli individuati: <ul style="list-style-type: none"> - in presenza di indicazioni legislative specifiche sulle modalità valutative, mediante criteri che prevedano anche prove, misurazioni e parametri di confronto tecnici; - in assenza di indicazioni legislative specifiche sulle modalità di valutazione, mediante criteri basati sull'esperienza e conoscenza dell'azienda e, ove disponibili, sui dati desumibili da registro infortuni, indici infortunistici, dinamiche infortunistiche, profili di rischio, liste di controllo, norme tecniche, istruzioni di uso e manutenzione, ecc. • Individuazione delle adeguate misure di prevenzione e protezione <p>Qualora si verifici che non tutte le adeguate misure di prevenzione e protezione previste dalla legislazione sono state attuate, si dovrà provvedere con interventi immediati.</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate 	MODULO N.3 (colonna 5)	
PASSO N. 4	Definizione del programma di miglioramento	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza Individuazione delle procedure per la attuazione delle misure 	MODULO N. 3 (colonne dalla 6 alla 8)	Paragrafo 4.4

*Altra eventuale documentazione da tenere a disposizione (a supporto della valutazione effettuata e, comunque, ove richiesto dalla normativa)

I

Procedura Standardizzata per la valutazione dei rischi

ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f) e dell'art. 29, comma 5 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

1. Scopo

Scopo della presente procedura è di indicare il modello di riferimento sulla base del quale effettuare la valutazione dei rischi e il suo aggiornamento, al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione ed elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica alle imprese che occupano fino a 10 lavoratori (art. 29 comma 5, D.Lgs. 81/08 s.m.i.) ma può essere utilizzata anche dalle imprese fino a 50 lavoratori (art.29 comma 6 del D.Lgs. 81/08 s.m.i., con i limiti di cui al comma 7), come sintetizzato nel seguente schema riepilogativo:

SI APPLICA A		Esclusioni
Aziende fino a 10 lavoratori (art. 29 comma 5)	<ul style="list-style-type: none">• La legislazione a tale riguardo prevede per le aziende fino a 10 lavoratori di assolvere all'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi, sulla base delle procedure standardizzate qui descritte.	Sono escluse da tale disposizione le aziende che per particolare condizione di rischio o dimensione sono chiamate ad effettuare la valutazione dei rischi, ai sensi dell'art.28: <ul style="list-style-type: none">• aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere:<ul style="list-style-type: none">a) aziende industriali a rischio rilevante di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni;b) centrali termoelettriche;c) impianti ed installazioni nucleari di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;d) aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
SI PUO' APPLICARE		Esclusioni
Aziende fino a 50 lavoratori (art.29 comma 6)	<ul style="list-style-type: none">• La legislazione a tale riguardo concede alle aziende fino a 50 lavoratori di effettuare la valutazione dei rischi, sulla base delle procedure standardizzate qui descritte. Tali aziende, in caso di non utilizzo di tale opportunità, devono procedere alla redazione del documento di valutazione dei rischi, ai sensi dell'art.28.	Sono escluse da tale disposizione le aziende che per particolare condizione di rischio o dimensione sono chiamate ad effettuare la valutazione dei rischi, ai sensi dell'art.28: <ul style="list-style-type: none">• aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a, b, c, d) (indicate sopra);• aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi alla esposizione all'amianto (art.29 comma 7)

3. Compiti e responsabilità

Effettuare la valutazione sulla base della procedura standardizzata è responsabilità del datore di lavoro che coinvolgerà i soggetti riportati nello schema seguente, in conformità a quanto previsto dal Titolo I, Capo III del D.Lgs. 81/08 s.m.i. e in relazione all'attività e alla struttura dell'azienda.

COMPITI	RESPONSABILITÀ	SOGGETTI COINVOLTI
<ul style="list-style-type: none"> - Valutazione dei rischi - Indicazione delle misure di prevenzione e protezione - Programma d'attuazione - Elaborazione e aggiornamento del Documento 	Datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP): artt.31, 33 e 34 D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Medico competente (ove previsto): artt.25 e 41 D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza(RLS)/ Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST): artt. 18, 28, 29 e 50, D.Lgs. 81/08 s.m.i. -Lavoratori: art. 15 comma 1 lett. r) D.Lgs. 81/08 s.m.i. - eventuali altre persone esterne all'azienda in possesso di specifiche conoscenze professionali (art. 31 comma 3 D.Lgs. 81/08 s.m.i.) Ove il datore le ritenga pertinenti potrà tener conto delle eventuali segnalazioni provenienti dai dirigenti, preposti e lavoratori
Attuazione e Gestione del programma	Datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Medico competente (ove previsto): artt.25 e 41 D.Lgs. 81/08 s.m.i. - RLS/RLST: artt. 18, 28, 29 e 50, D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Dirigenti: art.18, D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Preposti: art.19, D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Lavoratori: art.20, D.Lgs. 81/08 s.m.i.
Verifica dell'attuazione del programma	Datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Medico competente (ove previsto): artt.25 e 41 D.Lgs. 81/08 s.m.i. - RLS/RLST: artt. 18, 28, 29 e 50, D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Dirigenti: art.18, D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Preposti: art.19, D.Lgs. 81/08 s.m.i. - Lavoratori: art.20, D.Lgs. 81/08 s.m.i.

4. Istruzioni operative

Il Datore di lavoro in collaborazione con il RSPP (se diverso dal Datore di lavoro) e il Medico competente, ove previsto (art.41 D.Lgs. 81/08 s.m.i.), effettuerà la valutazione dei rischi aziendali e

la compilazione del documento, previa consultazione del RLS/RLST, tenendo conto di tutte le informazioni in suo possesso ed eventualmente di quelle derivanti da segnalazioni dei lavoratori, secondo i passi di seguito riportati:

- 1) descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo e delle mansioni
- 2) identificazione dei pericoli presenti in azienda
- 3) valutazione dei rischi associati ai pericoli identificati e individuazione delle misure di prevenzione e protezione attuate
- 4) definizione del programma di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza

La valutazione dei rischi, essendo un processo dinamico, deve essere riesaminata qualora intervengano cambiamenti significativi, ai fini della salute e sicurezza, nel processo produttivo, nell'organizzazione del lavoro, in relazione al grado di evoluzione della tecnica, oppure a seguito di incidenti, infortuni e risultanze della sorveglianza sanitaria.

Si ricorda che i **principi generali** che devono guidare il Datore di lavoro nella scelta delle misure di riduzione e controllo dei rischi sono contenuti nel D.Lgs. 81/08 s.m.i. all'art. 15 e sono così sintetizzabili:

- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione alla fonte in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza (criterio di completezza della valutazione);
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
- il controllo sanitario dei lavoratori (sorveglianza sanitaria);
- l'informazione, la formazione e l'addestramento adeguati per i lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza (segnaletica di salute e sicurezza);
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute sicurezza.

4.1 - 1° Passo : Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni

DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA

Inserire nel **MODULO 1.1** i seguenti dati identificativi dell'azienda:

Dati aziendali

- Ragione sociale
- Attività economica
- Codice ATECO 2007 (facoltativo)
- Nominativo del Titolare/Legale Rappresentante
- Indirizzo della sede legale

- Indirizzo del sito/i produttivo/i (esclusi i cantieri temporanei e mobili – Titolo IV D.Lgs.81/08 s.m.i.)

Sistema di prevenzione e protezione aziendale

- Nominativo del Datore di lavoro (Indicare se il datore di lavoro svolge i compiti del SPP)
- Nominativi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi se diverso dal datore di lavoro
- Nominativi ASPP (ove nominati)
- Nominativi addetti al Servizio di Pronto Soccorso,
- Nominativi addetti al Servizio di Antincendio ed Evacuazione
- Nominativo del Medico Competente (ove nominato)
- Nominativo del RLS/RLST

Evidenziare le figure esterne al Servizio di prevenzione e protezione (dirigenti e/o preposti ove presenti), ai sensi dell'art.2 comma 1 lettere d) ed e), e allegare eventualmente l'organigramma aziendale nel quale sono indicati ruoli e mansioni specifiche.

DESCRIZIONE DELLE LAVORAZIONI AZIENDALI ED IDENTIFICAZIONE DELLE MANSIONI

Si potrà utilizzare il **MODULO 1.2** inserendo le seguenti informazioni nei campi e nelle colonne corrispondenti:

- **“Ciclo lavorativo/Attività”**
Indicazione di ciascun ciclo lavorativo/attività.
Se in azienda sono presenti più cicli lavorativi, si potrà utilizzare un modulo per ogni ciclo lavorativo
- colonna 1 - **“Fasi”**
Individuazione delle fasi che compongono il ciclo lavorativo
- colonna 2 - **“Descrizione Fasi”**
Descrizione sintetica di ciascuna fase
- colonna 3 - **“Area/Reparto /Luogo di lavoro”**
Indicazione dell'ambiente o degli ambienti, sia al chiuso che all'aperto, o del reparto in cui si svolge la fase
- colonna 4 - **“Attrezzature di lavoro: macchine, apparecchi, utensili, ed impianti”**
Elencazione delle eventuali attrezzature utilizzate in ciascuna fase
- colonna 5- **“Materie prime, semilavorati e sostanze impiegati e prodotti. Scarti di lavorazione”**
Elencazione di quelle relative a ciascuna fase
- colonna 6 - **“Mansioni/postazioni”¹**
Individuazione di quelle coinvolte in ciascuna fase

¹ Ad ogni “Mansione” deve essere possibile associare, anche attraverso documentazione esterna al DVR standardizzato disponibile presso la sede legale (p.es.: uno specifico allegato, Libro Unico del Lavoro, contratto di lavoro o altro), il nominativo dei lavoratori operanti in azienda anche al fine di poter ottemperare agli obblighi di legge relativi a: Valutazione dei rischi, anche connessi a “stato di gravidanza, differenza di genere, età, provenienza da altri paesi e specifica tipologia contrattuale” (art. 28, c. 1, del D.Lgs. 81/08); Informazione, Formazione ed Addestramento (artt. 36 e 37 del D.L.gs 81/08); Sorveglianza Sanitaria, qualora ne ricorra l'obbligo (art. 41 del D.L.gs 81/08); uso di specifiche attrezzature di lavoro (art. 71 del D.L.gs 81/08); uso dei Dispositivi di Protezione Individuali, eventualmente messi a disposizione dei lavoratori (art. 77 del D.L.gs 81/08).

L'esame delle fasi che compongono il ciclo/attività deve essere completo, includendo anche quelle di manutenzione, ordinaria e straordinaria, riparazione, pulizia, arresto e riattivazione, cambio di lavorazioni, ecc.

È importante evidenziare, ove presenti, situazioni lavorative quali ad esempio: lavoro notturno, lavoro in solitario in condizioni critiche (nella colonna **Descrizione Fasi**); attività effettuate all'interno di aziende in qualità di appaltatore, attività svolte in ambienti confinati, lavori in quota (nella colonna **Ambiente/Reparto**), ecc.

È utile allegare al Modulo, ove presente, la planimetria degli ambienti di lavoro e dei locali di servizio con la disposizione delle attrezzature (lay-out).

4.2 - 2° Passo: Individuazione dei pericoli presenti in azienda

Dopo aver descritto l'attività aziendale, si devono individuare i pericoli presenti.

Questi sono legati alle caratteristiche degli ambienti di lavoro, delle attrezzature di lavoro, dei materiali; agli agenti fisici, chimici o biologici presenti; al ciclo lavorativo, a tutte le attività svolte (comprese quelle di manutenzione, ordinaria e straordinaria, riparazione, pulizia, arresto e riattivazione, cambio di lavorazioni, ecc.); a fattori correlati all'organizzazione del lavoro adottata; alla formazione, informazione e addestramento necessari e, in generale, a qualunque altro fattore potenzialmente dannoso per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Si tenga presente che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare, ogni qualvolta sia possibile, le lavorazioni pericolose o insalubri in luoghi separati allo scopo di non esporvi senza necessità i lavoratori addetti ad altre lavorazioni (D.Lgs. 81/08 s.m.i., Allegato IV punto 2.1.4).

Per individuare i pericoli si utilizzerà il **MODULO 2**, che dovrà essere barrato nelle caselle delle colonne 3 e 4.

Il modulo contiene:

- colonna 1 - "Famiglia di pericoli";
- colonna 2 - "Pericoli";
- colonne 3 e 4 - Devono essere contrassegnate per indicare la presenza o l'assenza del pericolo in azienda, in coerenza con quanto descritto nel modulo 1.2;
- colonna 5 - "Riferimenti legislativi", con il richiamo al D.Lgs. 81/08 s.m.i. e ad altre principali fonti legislative di riferimento;
- colonna 6 - "Esempi di incidenti e di criticità" per ogni pericolo elencato.

Ulteriori pericoli identificati dal datore di lavoro, non elencati in colonna 2, dovranno essere riportati nella riga "Altro", posta in calce alla tabella.

Al fine di una più facile gestione del documento, qualora compilato su formato elettronico, si consiglia di riportare solo i pericoli presenti.

Potranno essere utilizzati uno o più **MODULO 2** in relazione al ciclo lavorativo/attività.

In riferimento ai cantieri temporanei e mobili si specifica che non si applicano le disposizioni del Titolo II ma quelle contenute nel Titolo IV e relativi allegati del D.Lgs. 81/08 s.m.i..

4.3 - 3° Passo: Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure attuate

Per ciascun pericolo individuato nel **MODULO 2**, si deve accertare che i requisiti previsti dalla legislazione vigente siano soddisfatti (se del caso, anche avvalendosi delle norme tecniche),

verificando che siano attuate tutte le misure tecniche, organizzative, procedurali, DPI, di informazione, formazione e addestramento, di sorveglianza sanitaria (ove prevista) necessarie a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori. Nella valutazione si terrà conto delle condizioni che possono determinare una specifica esposizione ai rischi, tra cui anche quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere (considerando le problematiche al maschile e al femminile), all'età (considerando non solo i giovani lavoratori, ma le fasce di età avanzata, quali gli *over 50*), alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale (art. 28, c. 1, del D.Lgs. 81/08 s.m.i.).

Qualora si verifichi che per alcuni pericoli non siano state attuate le misure previste dalla legislazione di cui sopra, necessarie a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori, si dovrà provvedere con interventi immediati.

Il **MODULO 3** consente di documentare sinteticamente la valutazione dei rischi, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e il programma di miglioramento.

Si può scegliere, secondo la modalità che si riterrà più adatta alle caratteristiche dell'azienda, se effettuare la valutazione del rischio e la conseguente compilazione del **MODULO 3** a partire dall'Area/Reparto /Luogo di lavoro o dalle mansioni/postazioni o dai pericoli individuati.

Il modulo è suddiviso in due sezioni: "Valutazione dei rischi e misure attuate" e "Programma di miglioramento".

La prima sezione è composta dalle seguenti colonne:

- colonna 1 - "Area/reparto/luogo di lavoro"
- colonna 2 - "Mansione/Postazione"
- colonna 3 - "Pericoli che determinano rischi per la salute e sicurezza "
- colonna 4 - "Eventuali strumenti di supporto"
- colonna 5 - "Misure attuate"

La seconda sezione è composta dalle seguenti colonne:

- colonna 6 - "Misure di miglioramento da adottare e tipologie di misure preventive/protettive"
- colonna 7 - "Incaricati della realizzazione"
- colonna 8 - "Data di attuazione delle misure di miglioramento"

Il **MODULO 3** deve riportare in modo coerente le aree/reparti/luoghi di lavoro (colonna 1), le corrispondenti mansioni/postazioni (colonna 2) individuati nel **MODULO 1.2** ed i pericoli correlati (colonna 3) individuati nel **MODULO 2**. Per quanto riguarda le attrezzature di lavoro dovranno essere indicate le singole tipologie di attrezzature già identificate nel proprio ciclo lavorativo/attività.

Ai fini di una più efficiente gestione delle misure di prevenzione e protezione di ciascun lavoratore, è possibile inserire (in colonna 2) una codifica specifica per ciascuna mansione identificata svolta in azienda dai lavoratori. Il codice potrà essere utile per collegare il nominativo dei lavoratori operanti in azienda alle mansioni svolte (vedi nota 1).

La valutazione dei rischi sarà effettuata per tutti i pericoli individuati, utilizzando le metodiche ed i criteri ritenuti più adeguati alle situazioni lavorative aziendali, tenendo conto dei principi generali di tutela previsti dall'art. 15 del D.Lgs. 81/08 s.m.i.

Laddove la legislazione fornisce indicazioni specifiche sulle modalità di valutazione (ad es. rischi fisici, chimici, biologici, incendio, videoterminali, movimentazione manuale dei carichi, stress lavoro-correlato ecc.) si adotteranno le modalità indicate dalla legislazione stessa, avvalendosi anche delle informazioni contenute in banche dati istituzionali nazionali ed internazionali.

In assenza di indicazioni legislative specifiche sulle modalità di valutazione, si utilizzeranno criteri basati sull'esperienza e conoscenza delle effettive condizioni lavorative dell'azienda e, ove disponibili, su strumenti di supporto, su dati desumibili da registro infortuni, profili di rischio, indici infortunistici, dinamiche infortunistiche, liste di controllo, norme tecniche, istruzioni di uso e manutenzione, ecc.

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, verranno definite per tipo ed entità le misure di prevenzione e protezione adeguate.

Gli strumenti informativi di supporto in generale, ove utilizzati nel processo valutativo, verranno indicati nel **MODULO 3** (colonna 4).

In relazione al pericolo specifico individuato (colonna 3) e ai relativi strumenti di supporto (colonna 4), le misure di prevenzione e protezione attuate (scelte, tra quelle tecniche, organizzative, procedurali, DPI, di informazione, formazione e addestramento, di sorveglianza sanitaria, ove prevista) verranno indicate in colonna 5.

4.4 - 4° Passo: Definizione del programma di miglioramento

Le misure ritenute opportune per il miglioramento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori dovranno essere indicate nella colonna 6.

Completano il modulo i dati relativi all'incaricato/i della realizzazione (che può essere lo stesso datore di lavoro), delle misure di miglioramento (colonna 7) e la data di attuazione delle stesse (colonna 8). Per programma di miglioramento si intende il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza (fra le quali ad esempio il controllo delle misure di sicurezza attuate per verificarne lo stato di efficienza e di funzionalità).

Da un punto di vista metodologico, ai fini della gestione dei rischi, è utile suddividere le misure di prevenzione e protezione previste per il piano di miglioramento, tra quelle tecniche, procedurali, organizzative, dispositivi di protezione individuali, formazione, informazione e addestramento, sorveglianza sanitaria.

Qualora il datore di lavoro lo ritenga opportuno ai fini di una migliore descrizione del processo di valutazione del rischio seguito e della gestione della attuazione delle misure di prevenzione e protezione, la modulistica indicata nei passi precedenti può essere ampliata con informazioni riportate in colonne aggiuntive.

II

MODULISTICA

PER LA REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Azienda

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Realizzato secondo le procedure standardizzate

ai sensi degli artt. 17, 28, 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Data¹,

Firma

Datore di lavoro:

RSPP

Medico Competente (ove nominato).....

RLS/RLST

**Documento di valutazione dei rischi elaborato sulla base delle
istruzioni di compilazione previste dal D.M....**

¹ Il documento deve essere munito di “data certa” o attestata dalla sottoscrizione del documento, ai soli fini della prova della data, da parte del RSPP, RLS o RLST, e del medico competente, ove nominato. In assenza di MC o RLS o RLST, la data certa va documentata con PEC o altra forma prevista dalla legge.

DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA

DATI AZIENDALI

- Ragione sociale.....
- Attività economica.....
- Codice ATECO (facoltativo).....
- Nominativo del Titolare/Legale Rappresentante.....
- Indirizzo della sede legale.....
- Indirizzo del sito/i produttivo/i (esclusi i cantieri temporanei e mobili – Titolo IV D.Lgs.81/08)
.....

SISTEMA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

- Nominativo del Datore di Lavoro
- Indicare se svolge i compiti di SPP Sì No
- Nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi se diverso dal datore di lavoro..... interno esterno
- Nominativi degli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, se presenti.....
- Nominativi degli addetti al Servizio di Pronto Soccorso.....
.....
- Nominativi degli addetti al Servizio di Antincendio ed Evacuazione
- Nominativo del Medico competente (ove nominato).....
- Nominativo del RLS/RLST.....

MODULO N. 1.2

LAVORAZIONI AZIENDALI E MANSIONI

Ciclo lavorativo/attività: _____					
1	2	3	4	5	6
Fasi del ciclo lavorativo /attività	Descrizione Fasi	Area/ Reparto/ Luogo di lavoro	Attrezzature di lavoro – macchine, apparecchi, utensili, ed impianti (di produzione e servizio)	Materie prime, semilavorati e sostanze impiegati e prodotti. Scarti di lavorazione	Mansioni/ Postazioni

INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI PRESENTI IN AZIENDA

1	2	3	4	5	6
Famiglia di pericoli	Pericoli	Pericoli presenti	Pericoli non presenti	Riferimenti legislativi	Esempi di incidenti e di criticità
Luoghi di lavoro: - al chiuso (anche in riferimento ai locali sotterranei art. 65) - all'aperto N.B.: Tenere conto dei lavoratori disabili art.63 comma2-3	Stabilità e solidità delle strutture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Crollo di pareti o solai per cedimenti strutturali • Crollo di strutture causate da urti da parte di mezzi aziendali
	Altezza, cubatura, superficie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) e normativa locale vigente	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata salubrità o ergonomia legate ad insufficienti dimensioni degli ambienti
	Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari, banchine e rampe di carico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Cadute dall'alto • Cadute in piano • Cadute in profondità • Urti
	Vie di circolazione interne ed esterne (utilizzate per : -raggiungere il posto di lavoro - fare manutenzione agli impianti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Cadute dall'alto • Cadute in piano • Cadute in profondità • Contatto con mezzi in movimento • Caduta di materiali
	Vie e uscite di emergenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15	<ul style="list-style-type: none"> • Vie di esodo non facilmente fruibili
	Porte e portoni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs.	<ul style="list-style-type: none"> • Urti, schiacciamento • Uscite non facilmente fruibili

				8/3/2006 n. 139, art. 15	
	Scale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV punto 1.7; Titolo IV capo II ; art.113) -DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15	<ul style="list-style-type: none"> • Cadute; • Difficoltà nell'esodo
	Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Caduta, investimento da materiali e mezzi in movimento; esposizione ad agenti atmosferici
	Microclima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a condizioni microclimatiche non confortevoli • Assenza di impianto di riscaldamento • Carenza di areazione naturale e/o forzata
	Illuminazione naturale e artificiale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15	<ul style="list-style-type: none"> • Carenza di illuminazione naturale • Abbagliamento • Affaticamento visivo • Urti • Cadute • Difficoltà nell'esodo
	Locali di riposo e refezione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente	<ul style="list-style-type: none"> • Scarse condizioni di igiene • Inadeguata conservazione di cibi e bevande
	Spogliatoi e armadi per il vestiario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente	<ul style="list-style-type: none"> • Scarse condizioni di igiene • Numero e capacità inadeguati • Possibile contaminazione degli indumenti privati con quelli di lavoro
	Servizi igienico assistenziali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente	<ul style="list-style-type: none"> • Scarse condizioni di igiene; • Numero e dimensioni inadeguati

	Dormitori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente - DM 10/03/98 - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15 - DPR 151/2011 All. I punto 66	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa difesa da agenti atmosferici • Incendio
	Aziende agricole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV, punto 6)	<ul style="list-style-type: none"> • scarse condizioni di igiene; • servizi idrici o igienici inadeguati
Ambienti confinati o a sospetto rischio di inquinamento	Vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos. Pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie, caldaie e simili. Scavi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV punto 3, 4; Titolo XI ; artt. 66 e 121) - DM 10/03/98 - D. Lgs 8/3/2006 n. 139, art. 15 - DPR 177/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Caduta in profondità • Problematiche di primo soccorso e gestione dell'emergenza • Insufficienza di ossigeno • Atmosfere irrespirabili • Incendio ed esplosione • Contatto con fluidi pericolosi • Urto con elementi strutturali • Seppellimento
Lavori in quota	Attrezzature per lavori in quota (ponteggi, scale portatili, trabattelli, cavalletti, piattaforme elevabili, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo IV, capo II (ove applicabile); Art. 113; Allegato XX	<ul style="list-style-type: none"> • Caduta dall'alto • Scivolamento • Caduta di materiali
Impianti di servizio	Impianti elettrici (circuiti di alimentazione degli apparecchi utilizzatori e delle prese a spina; cabine di trasformazione; gruppi elettrogeni, sistemi fotovoltaici, gruppi di continuità, ecc.;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo III) - DM 37/08 - D.Lgs 626/96 (Dir. BT) - DPR 462/01 - DM 13/07/2011 -DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica (folgorazione, incendio, innesco di esplosioni)
	Impianti radiotelevisivi, antenne, impianti elettronici (impianti di segnalazione, allarme, trasmissione dati, ecc. alimentati con valori di tensione fino a 50 V in corrente alternata e 120 V in corrente continua)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo III) - DM 37/08 - D.Lgs. 626/96 (Dir.BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Esposizione a campi elettromagnetici

	Impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 37/08 - D.Lgs 17/10 - D.M. 01/12/1975 - DPR 412/93 - DM 17/03/03 - Dlgs 311/06 - D.Lgs. 93/00 - DM 329/04 - DPR 661/96 - DM 12/04/1996 - DM 28/04/2005 - DM 10/03/98 - RD 9/01/ 1927	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Scoppio di apparecchiature in pressione • Incendio • Esplosione • Emissione di inquinanti • Esposizione ad agenti biologici • Incidenti di natura meccanica (tagli schiacciamento, ecc)
	Impianti idrici e sanitari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - DM 37/08 - D.Lgs 93/00	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione ad agenti biologici • Scoppio di apparecchiature in pressione
	Impianti di distribuzione e utilizzazione di gas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lg.s 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 37/08 - Legge n. 1083 del 1971 - D.Lgs. 93/00 - DM 329/04 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili	<ul style="list-style-type: none"> • Incendio • Esplosione • Scoppio di apparecchiature in pressione • Emissione di inquinanti
	Impianti di sollevamento (ascensori, montacarichi, scale mobili, piattaforme elevatrici, montascale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 37/08 - DPR 162/99 - D.Lgs 17/10 - DM 15/09/2005	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura meccanica (schiacciamento, caduta, ecc.) • Incidenti di natura elettrica
Attrezzature di lavoro - Impianti di produzione, apparecchi e macchinari fissi	Apparecchi e impianti in pressione (es. reattori chimici, autoclavi, impianti e azionamenti ad aria compressa, compressori industriali, ecc., impianti di distribuzione dei carburanti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - D.Lgs. 17/2010 - D.Lgs. 93/2000 - DM 329/2004	<ul style="list-style-type: none"> • Scoppio di apparecchiature in pressione • Emissione di inquinanti • getto di fluidi e proiezione di oggetti
	Impianti e apparecchi termici fissi (forni per trattamenti termici, forni per carrozzerie, forni per panificazione, centrali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs. 626/96 (Dir. BT) - D.Lgs. 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Contatto con superfici calde • Incidenti di natura elettrica • Incendio • esplosione • scoppio di apparecchiature in

	termiche di processo, ecc.)			- D.Lgs. 93/00 -DM 329/04 - DM 12/04/1996 - DM 28/04/2005 - D. Lgs 8/3/2006 n. 139, art. 15	pressione • emissione di inquinanti
	Macchine fisse per la lavorazione del metallo, del legno, della gomma o della plastica, della carta, della ceramica, ecc.; macchine tessili, alimentari, per la stampa, ecc. (esempi: Torni, Presse, Trapano a colonna, Macchine per il taglio o la saldatura, Mulini, Telai, Macchine rotative, Impastatrici, centrifughe, lavatrici industriali, ecc.) Impianti automatizzati per la produzione di articoli vari (ceramica, laterizi, materie plastiche, materiali metallici, vetro, carta, ecc.) Macchine e impianti per il confezionamento, l'imbottigliamento, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo I e III; Tit. XI) - D.Lgs 17/2010	• Incidenti di natura meccanica (urti, tagli, trascinamento, perforazione, schiacciamenti, proiezione di materiale in lavorazione). • Incidenti di natura elettrica Innesco atmosfere esplosive • Emissione di inquinanti • Caduta dall'alto
	Impianti di sollevamento, trasporto e movimentazione materiali (gru, carri ponte, argani, elevatori a nastro, nastri trasportatori, sistemi a binario, robot manipolatori, ecc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo I e III) - D.Lgs 17/2010	• Incidenti di natura meccanica (urto, trascinamento, schiacciamento) • Caduta dall'alto • Incidenti di natura elettrica
	Impianti di aspirazione trattamento e filtraggio aria (per polveri o vapori di lavorazione, fumi di saldatura, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III; Tit. XI; Allegato IV, punto 4) - D.Lgs. 626/96 (BT) - D.Lgs. 17/2010	• Esplosione • Incendio • Emissione di inquinanti
	Serbatoi di combustibile fuori terra a pressione atmosferica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- DM 31/07/1934 - DM 19/03/1990	• Sversamento di sostanze infiammabili e inquinanti • Incendio • Esplosione

				- DM 12 /09/2003	
	Serbatoi interrati (compresi quelli degli impianti di distribuzione stradale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Legge 179/2002 art. 19 - D.lgs 132/1992 - DM n.280/1987, - DM 29/11/2002 - DM 31/07/1934	<ul style="list-style-type: none"> • Sversamento di sostanze infiammabili e inquinanti • Incendio • Esplosione
	Distributori di metano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DM 24/05/2002 e smi	<ul style="list-style-type: none"> • Esplosione • Incendio
	Serbatoi di GPL Distributori di GPL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - D.Lgs 93/00 - DM 329/04 - Legge n.10 del 26/02/2011 - DM 13/10/1994 - DM 14/05/2004 - DPR 24/10/2003 n. 340 e smi	<ul style="list-style-type: none"> • Esplosione • Incendio
<p>Attrezzature di lavoro -</p> <p>Apparecchi e dispositivi elettrici o ad azionamento non manuale trasportabili, portatili.</p> <p>Apparecchi termici trasportabili</p>	<p>Apparecchiature informatiche e da ufficio (PC, stampante, fotocopiatrice, fax, ecc.)</p> <p>Apparecchiature audio o video (Televisori Apparecchiature stereofoniche, ecc.)</p> <p>Apparecchi e dispositivi vari di misura, controllo, comunicazione (registratori di cassa, sistemi per controllo accessi, ecc.)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo III) - D.Lgs. 626/96 (BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica
<p>Attrezzature in pressione trasportabili</p>	Utensili portatili, elettrici o a motore a scoppio (trapano, avvitatore, tagliasiepi elettrico, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo I e III) - D.Lgs. 626/96 (BT) - D.Lgs. 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura meccanica • Incidenti di natura elettrica • Scarsa ergonomia dell'attrezzature di lavoro
	Apparecchi portatili per saldatura (saldatrice ad arco, saldatrice a stagno, saldatrice a cannello, ecc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III: Tit. XI) - D.Lgs. 626/96 (BT) - DM 10/03/98 - D. Lgs.	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a fiamma o calore • Esposizione a fumi di saldatura • Incendio • Incidenti di natura elettrica • Innesco esplosioni • Scoppio di bombole in pressione

				8/3/2006 n. 139, art. 15 - Regole tecniche di p.i. applicabili	
Elettrodomestici (Frigoriferi, forni a microonde, aspirapolveri, ecc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 626/96 (BT) - D.Lgs 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica
Apparecchi termici trasportabili (Termoventilatori, stufe a gas trasportabili, cucine a gas, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		-D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) -D.Lgs. 626/96 (BT) -D.Lgs 17/2010 DPR 661/96	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Formazione di atmosfere esplosive • Scoppio di apparecchiature in pressione • Emissione di inquinanti • Incendio
Organi di collegamento elettrico mobili ad uso domestico o industriale (Avvolgicavo, cordoni di prolunga, adattatori, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		-D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo III) -D.Lgs 626/96 (BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica
Apparecchi di illuminazione (Lampade da tavolo, lampade da pavimento, lampade portatili, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo III) D.Lgs 626/96 (BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica
Gruppi elettrogeni trasportabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs. 626/96 (BT) - D.Lgs .17/2010 - DM 13/07/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Emissione di inquinanti • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica • Incendio
Attrezzature in pressione trasportabili (compressori, sterilizzatrici , bombole, fusti in pressione, recipienti criogenici, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		- D.lgs 81/08 s.m.i. (Titolo III capo I e III) - D.Lgs 626/96 (BT) - D.Lgs 17/2010 - D.Lgs 93/2000 - D.Lgs 23/2002	<ul style="list-style-type: none"> • Scoppio di apparecchiature in pressione • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica • Incendio
Apparecchi elettromedicali (ecografi, elettrocardiografi, defibrillatori, elettrostimolatori, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 37/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica
Apparecchi elettrici per uso estetico (apparecchi per massaggi meccanici, depilatori elettrici,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 110/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica

	lampade abbronzanti, elettrostimolatori, ecc.)				
Attrezzature di lavoro - Altre attrezzature a motore	Macchine da cantiere (escavatori, gru, trivelle, betoniere, dumper, autobetonpompa, rullo compressore, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Emissione di inquinanti
	Macchine agricole (Trattrici, Macchine per la lavorazione del terreno, Macchine per la raccolta, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - DM 19/11/2004 - D.Lgs 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Emissione di inquinanti
	Carrelli industriali (Muletti, transpallett, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 626/96 (BT) - D.Lgs 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Emissione di inquinanti • Incidenti stradali
	Mezzi di trasporto materiali (Autocarri, furgoni, autotreni, autocisterne, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 30 aprile 1992, n. 285 - D.lgs. 35/2010,	<ul style="list-style-type: none"> • Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Sversamenti di inquinanti
	Mezzi trasporto persone (Autovetture, Pullman, Autoambulanze, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 30 aprile 1992, n.285	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti stradali
Attrezzature di lavoro - Utensili manuali	Martello, pinza, taglierino, seghetti, cesoie, trapano manuale, piccone, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.lgs 81/08 s.m.i. (Titolo III capo I)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura meccanica
Scariche atmosferiche	Scariche atmosferiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo III) - DM 37/08 - DPR 462/01	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica (folgorazione) • Innesco di incendi o di esplosioni
Lavoro al videoterminale	Lavoro al videoterminale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VII ; Allegato XXXIV)	<ul style="list-style-type: none"> • Posture incongrue, movimenti ripetitivi. • Ergonomia del posto di lavoro • Affaticamento visivo
Agenti fisici	Rumore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I ;Titolo VIII, Capo II)	<ul style="list-style-type: none"> • Ipoacusia • Difficoltà di comunicazione • Stress psicofisico
	Vibrazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I ;Titolo VIII, Capo III)	<ul style="list-style-type: none"> • Sindrome di Raynaud • Lombalgia
	Campi elettromagnetici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I; Titolo	<ul style="list-style-type: none"> • Assorbimento di energia e correnti di contatto

				VIII, Capo IV)	
	Radiazioni ottiche artificiali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I; Titolo VIII, Capo V)	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione di occhi e cute a sorgenti di radiazioni ottiche di elevata potenza e concentrazione.
	Microclima di ambienti severi infrasuoni, ultrasuoni, atmosfere iperbariche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I)	<ul style="list-style-type: none"> • Colpo di calore • Congelamento • Cavitazione • Embolia
Radiazioni ionizzanti	Raggi alfa, beta, gamma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 230/95	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a radiazioni ionizzanti
Sostanze pericolose	Agenti chimici (comprese le polveri)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo IX, Capo I; Allegato IV punto 2) - RD 6/5/1940, n. 635 e s.m.i.	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione per contatto, ingestione o inalazione. • Esplosione • Incendio
	Agenti cancerogeni e mutageni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo IX, Capo II)	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione per contatto, ingestione o inalazione.
	Amianto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 (Titolo IX, Capo III)	<ul style="list-style-type: none"> • Inalazione di fibre
Agenti biologici	Virus, batteri, colture cellulari, microrganismi, endoparassiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo X)	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione per contatto, ingestione o inalazione
Atmosfere esplosive	Presenza di atmosfera esplosive (a causa di sostanze infiammabili allo stato di gas, vapori, nebbie o polveri)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo XI; Allegato IV punto 4)	<ul style="list-style-type: none"> • Esplosione
Incendio	Presenza di sostanze (solide, liquide o gassose) combustibili, infiammabili e condizioni di innesco (fiamme libere, scintille, parti calde, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo I, Capo III, sez. VI ; Allegato IV punto 4) - D.M. 10 marzo 1998 - D. Lgs 8/3/2006 n. 139, art. 15 - Regole tecniche di p.i. applicabili - DPR 151/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Incendio • Esplosioni
Altre emergenze	Inondazioni, allagamenti, terremoti, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo I, Capo III, sez. VI)	<ul style="list-style-type: none"> • Cedimenti strutturali

Fattori organizzativi	Stress lavoro-correlato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 28, comma 1 -bis) - Accordo europeo 8 ottobre 2004 - Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18/11/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Numerosi infortuni/assenze • Evidenti contrasti tra lavoratori • disagio psico-fisico • calo d'attenzione, • Affaticamento • isolamento
Condizioni di lavoro particolari	Lavoro notturno, straordinari, lavori in solitario in condizioni critiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1, lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti causati da affaticamento • Difficoltà o mancanza di soccorso • Mancanza di supervisione
Pericoli connessi all'interazione con persone	Attività svolte a contatto con il pubblico (attività ospedaliera, di sportello, di formazione, di assistenza, di intrattenimento, di rappresentanza e vendita, di vigilanza in genere, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1, lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> • Aggressioni fisiche e verbali
Pericoli connessi all'interazione con animali	Attività svolte in allevamenti, maneggi, nei luoghi di intrattenimento e spettacolo, nei mattatoi, stabulari, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1, lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> • Aggressione, calci, morsi, punture, schiacciamento, ecc.
Movimentazione manuale dei carichi	Posture incongrue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI Allegato XXXIII)	<ul style="list-style-type: none"> • Prolungata assunzione di postura incongrua
	Movimenti ripetitivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI; Allegato XXXIII)	<ul style="list-style-type: none"> • Elevata frequenza dei movimenti con tempi di recupero insufficienti
	Sollevamento e spostamento di carichi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI; Allegato XXXIII)	<ul style="list-style-type: none"> • Sforzi eccessivi • Torsioni del tronco • Movimenti bruschi • Posizioni instabili
Lavori sotto tensione	Pericoli connessi ai lavori sotto tensione (lavori elettrici con accesso alle parti attive di impianti o apparecchi elettrici)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 82)	<ul style="list-style-type: none"> • Folgorazione
Lavori in prossimità di parti attive di impianti elettrici	Pericoli connessi ai lavori in prossimità di parti attive di linee o impianti elettrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 83 e Allegato I)	<ul style="list-style-type: none"> • Folgorazione
ALTRO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

MODULO N.3

VALUTAZIONE RISCHI, MISURE DI PREVENZIONE e PROTEZIONE ATTUATE, PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO								
	Valutazione dei rischi e misure attuate					Programma di miglioramento		
	1	2	3	4	5	6	7	8
N.	Area/Reparto /Luogo di lavoro	Mansioni/ Postazioni¹	Pericoli che determinano rischi per la salute e sicurezza²	Eventuali strumenti di supporto	Misure attuate	Misure di miglioramento da adottare Tipologie di Misure Prev./Prot.	Incaricati della realizzazione	Data di attuazione delle misure di miglioramento
1								
2								
3								

¹ Le mansioni possono essere identificate anche mediante codice.

² Se necessario inserire la fase del ciclo lavorativo/attività