

## INFORTUNI SUL LAVORO – I SOGGETTI RESPONSABILI NELLA LEGGE 626/94.

Il contenuto del decreto legislativo 626 tra la sua aspirazione dalla direttiva comunitaria e precisamente la n. 391/89. La carica innovativa della direttiva trasferita nel decreto legislativo è consistita nell'individuare un elemento oggettivo relativo al contenuto dell'obbligo ed un elemento soggettivo mediante determinazione delle figure coinvolte sia quali destinatari dell'obbligo che come portatori di interessi tutelati.

Sino all'entrata in vigore del decreto legislativo i riferimenti normativi cardine erano rappresentati dall'art 2087 c.c. ove vi era la sola **nozione di imprenditore** come soggetto responsabile dell'integrità fisica del lavoratore e da dei decreti presidenziali in materia di prevenzione.

Vi è stata fatta subito una critica al decreto 626 in quanto in alcune parti come vedremo esso riporta fedelmente il contenuto della direttiva, senza un'opera di coordinamento nella definizione legale di alcuni soggetti responsabili.

Caratteristica principale del decreto legislativo è il cosiddetto principio **di effettività** inteso come la concreta reale assegnazione di compiti a ciascun soggetto da cui ne deriva il metro su cui fondare l'imputazione dell'obbligo di sicurezza e l'estensione contenutistica.

Il legislatore ha visto la necessità di dover attribuire delle specifiche competenze ed attribuzioni in materia antinfortunistica al fine di poter giustificare l'esistenza di norme penali a seguito dell'inosservanza di quegli obblighi.

Si è reso necessario quindi qualificare ed accertare i soggetti obbligati, individuare i parametri della doverosità ed obbligatorietà della condotta, individuare le posizioni di garanzia, individuare le posizioni soggettive che fondano il giudizio di responsabilità.

Solo con la ripartizione dei poteri, degli obblighi e delle responsabilità tra i soggetti si può individuare chi debba tenere un determinato comportamento.

Il decreto legislativo quindi negli articoli 4 e 5 individua i soggetti obbligati alla sicurezza secondo un modello **cosiddetto quadripartito: datore di lavoro, dirigente, preposto e lavoratore**. Si tenta quindi con la legge di rendere responsabili tutti i soggetti facenti parte dell'azienda secondo la convinzione che la sicurezza si ottiene responsabilizzando tutti.

L'effettività opera su due piani: suddivisione delle competenze individuandole ed individuazione dei soggetti.

Vi è un'imputazione reale di obblighi e di responsabilità sul presupposto che i soggetti descritti abbiano effettivamente dei compiti e delle competenze. Ci vuole la reale attribuzione di poteri.

Dobbiamo ricordare che nel modello quadripartito gli obblighi che gravano sui soggetti **hanno una fonte legale e non negoziale**. Il fatto che ad un soggetto vengano attribuiti determinati settori di competenza è una scelta del datore di lavoro, ma il contenuto dei vari poteri connessi al ruolo, finalizzato alla tutela di terzi, trova il suo fondamento nella legge.

Tutti i quattro soggetti sono titolari iure proprio di una frazione dell'obbligo di sicurezza.

Questo modello di suddivisione del debito prevenzionistico di fonte legale può essere in presenza di certi presupposti modificato. Si ha quindi il ricorso all'istituto della delega che è uno strumento autonomo di gestione del debito della sicurezza che interviene sull'assetto delineato dal legislatore.

Al di là del concetto di effettività a cui consegue il sistema quadripartito **un altro elemento di novità** nella legge è il fatto che si ha un **sistema dinamico** nella gestione della sicurezza. Infatti per garantire un maggiore livello di protezione di quello che è il bene tutelato e cioè la salute è necessario che i lavoratori o i loro rappresentanti siano informati sui rischi della sicurezza e circa le misure necessarie per sopprimere quei rischi. Essi devono inoltre essere in grado di contribuire in maniera equilibrata all'adozione delle misure di prevenzione.

Da ciò ne deriva la necessità di dover garantire una necessaria formazione dei lavoratori e di chi è chiamato a dare una garanzia in tema di sicurezza. Il tema della sicurezza viene quindi impostato in termini fortemente partecipativi grazie all'informazione e alla partecipazione.

Si dice che vi sono dei dati statistici in ordine ai benefici economici che le aziende hanno ottenuto da tale cooperazione in materia di prevenzione coinvolgendo il lavoratore sia dal punto di vista consultivo che decisionale.

Vi è chi ha sostenuto che in tal modo si sono adempiuti degli obiettivi di tipo sociale in quanto coinvolgendo i lavoratori si è garantita la riduzione delle ore di fatica, si è assicurata maggiore responsabilità.

In verità gli imprenditori tendono a dare maggior peso a ragioni di tipo economico organizzativo garantendo così la razionalizzazione dei costi, flessibilità organizzativa e riforma dei compiti assegnati ai dirigenti in vista dell'introduzione di nuove tecnologie ormai necessarie.

La gestione alla sicurezza viene quindi definita partecipata ed è caratterizzata da una serie coordinata di fasi ed obblighi finalizzata all'obiettivo del miglioramento delle condizioni di lavoro: si ha **la valutazione dei rischi, la programmazione** della sicurezza che spetta al datore di lavoro, il controllo sanitario: a loro volta il dirigente ed il preposto devono **individuare i lavoratori incaricati di dare attuazione alle misure preventive**, impongono l'osservanza dell'obbligo di adottare le misure da parte dei lavoratori, in sostanza sono dei vigili dei lavoratori. A sua volta nella ripartizione dei compiti il datore di lavoro individua gli addetti al servizio di prevenzione i quali propongono dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori ed elaborano le procedure di sicurezza. Il rappresentante della sicurezza invece fa da tramite tra il lavoratore ed il datore collabora con il servizio di prevenzione ed in sostanza è il portavoce di tutte le esigenze in tema di sicurezza da parte dei lavoratori.

## **DATORE DI LAVORO**

Egli è il primo garante della sicurezza. Il primo ordine di problema è quello di genericità del termine datore di lavoro ( esso è recepito dalla direttiva, prima l'art 2087 c.c. parla di imprenditore).

L'art 2094 c.c. individua il datore come colui per cui si rende una prestazione. Ma non basta. In quanto per aversi una responsabilità in tema di infortuni non basta il dato formale, ma serve anche quello dell'effettività, cioè della concreta assegnazioni di compiti di prevenzione ed obblighi.

Il problema è individuare una persona fisica, in quanto *societas delinquere non potest*. Tutto deriva dal penale. Nel penale la responsabilità è di una persona fisica.

### **Poteri, obblighi, responsabilità.**

Nelle piccole strutture il datore di lavoro è colui che un potere di gestione ed amministrazione. Problemi nel caso in cui vi è una dissociazione tra colui che esercita tali poteri e colui che solo di nome è imprenditore. In assenza di poteri, non si ha l'attribuzione della qualifica di imprenditore o di datore di lavoro e quindi non si ha responsabilità.

Nelle strutture complesse che cosa accade: si dice che la responsabilità andrebbe attribuita agli amministratori, a dei consigli o a dei comitati esecutivi, in quanto questi hanno un potere di gestione e controllo, purchè abbiano obblighi da cui ne deriva una determinata responsabilità.

**La legge individua chi sia il datore di lavoro responsabile, e che questo debba avere un doppio requisito: scoprire il titolare del rapporto di lavoro e chi sia il responsabile dell'impresa o dello stabilimento.**

Il problema che si pone dalla lettura della norma e che un soggetto potrebbe essere titolare del rapporto contrattuale con il lavoratore, ma non avere dei poteri di gestione e controllo.

Il problema viene quindi risolto ricorrendo alla giurisprudenza ed dal d. leg. 242/96: il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto contrattuale, chi ha la responsabilità dell'impresa ed è titolare di poteri gestionali e di spese. Mentre un tempo la formulazione della norma sembrava dovessero ricorrere entrambi i requisiti, ora dalla nuova formulazione sembra che i due requisiti non debbano essere cumulativamente presenti.

Nelle imprese individuali il titolare dei rapporti contrattuali e chi ha poteri di gestione e di spesa collimano.

Nelle imprese più complesse ai fini della responsabilità è datore di lavoro chi è titolare di poteri di gestione ed organizzazione dell'impresa, chi riveste la posizione di massima autorità, accompagnata dal riconoscimento delle competenze necessarie per uniformarsi ai precetti prevenzionistici.

In tal caso il potere di gestione e di spesa è quello che individua il soggetto datore di lavoro responsabile dal punto di vista prevenzionistico, in quanto nelle strutture complesse con più unità produttive, il datore di lavoro come titolare dell'impresa è unico ma nelle singole unità produttive si ha il soggetto responsabile.

La 626 non dà peraltro una definizione di impresa o stabilimento, la 242/96 usa il termine **aggiuntivo a questo e cioè quello di unità produttiva**, intesa come struttura organizzata per la produzione di beni e servizi con autonomia economica tecnico e funzionale.

## **DIRIGENTE E PREPOSTO**

Il decreto legislativo all'art 4 cita il datore di lavoro a cui competono in via esclusiva gli adempimenti di cui all'art 3 (misure generali di tutela) e poi cita il dirigente ed il preposto che esercita, dirige e sovrintende le attività di cui all'art 1, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni adottano le misure necessarie per la sicurezza e la salute (competenze vedi art 4).

Non si riesce a dare una definizione di dirigente, potrebbe comunque essere un lavoratore autonomo anche esterno all'azienda. Bisogna verificare di caso in caso in singoli poteri e compiti attribuiti. Sarebbe secondo gli orientamenti che il dirigente (autonomo) possa essere un debitore di sicurezza quello subordinato invece no.

In ogni caso la previsione della figura di dirigente trova fondamento nella legge e quindi l'istituto della delega opera su un piano ed un momento diverso.

La giurisprudenza individua caso per caso i contorni della figura di dirigente sempre in forza del principio dell'effettività cioè di attribuzione di compiti e di poteri ed in relazione alle reali mansioni esercitate.

Per la definizione di dirigente si può ricorrere al richiamo dell'art 2095 c.c. e del regolamento n. 1755/1923 che sono coloro che sono preposti alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda con la diretta responsabilità dei servizi, gerenti, istitori, direttori, che partecipano occasionalmente al lavoro normale.

La dottrina qualifica il dirigente il primo e più elevato collaboratore del datore di lavoro.

## **PREPOSTO**

Non esiste una definizione di preposto. Sappiamo che è una figura intermedia tra il dirigente ed il lavoratore. La sua figura è diversa da quella del dirigente. La legge con l'uso del termine sovrintendere viene ad individuare tale figura. E' una figura dotata di funzioni di immediata supervisione del lavoro e di diretto controllo sulle modalità esecutive della prestazione. Si occupa degli sviluppi dell'opera e della realizzazione del programma di lavoro.

ES.: Un capo squadra che dirige un gruppo di lavoratori, capo cantiere, l'assistente edile, ed il capo reparto. Ma non ha prerogative di ampio respiro, non ha possibilità di intervento di ampio respiro. ad esempio in ordine alla disponibilità di risorse finanziarie.

Se il preposto invece ha poteri di controllo molto ampi soprattutto su un intero settore della produzione si dovrà valutare la posizione professionale, i compiti attribuiti le conoscenze tecniche possedute.

Una semplice attribuzione di qualifica di dirigente o di preposto non serve per attribuire la responsabilità in materia di infortuni, conta poi di fatto l'effettività.

Mentre in realtà il datore di lavoro è sempre responsabile.

Va ricordato che la figura del preposto ha fonte legale e quindi in sostanza non serve una delega di funzioni. In tal caso se emerge che il datore di lavoro ha nominato un preposto e questo è stato scelto come persona effettivamente competente, con relativi poteri in ordine alle misure di sicurezza da adottare, il datore di lavoro può essere esonerato da responsabilità.

## **LAVORATORE**

Anche il lavoratore è destinatario di obblighi, molto limitati. Ma ciò al fine di responsabilizzare il suo lavoro e quindi di far in modo che anche con il suo contributo si possano evitare infortuni. La 626 dà la definizione di lavoratore.

Con il nuovo decreto legl 626 tutti i soggetti assumono un ruolo più significativo e pregnante in particolare il lavoratore.

Egli non è più un mero titolare di un credito di sicurezza ma ne è un protagonista, un soggetto attivo al fine di rendere operativo il complesso sistema della sicurezza. Si passa da un sistema di carattere oggettivo da un sistema di tutela soggettiva. Il lavoratore partecipa alla realizzazione dell'obiettivo sicurezza per se stesso e per gli altri. Il problema che si pone è se possa essere destinatario di obblighi di prevenzione solo il lavoratore subordinato o anche quello autonomo. La giurisprudenza tende per la seconda soluzione purchè l'attività venga svolta all'interno dell'azienda. Gli obblighi dei lavoratori sono individuati nell'art 5.

## DELEGA DI FUNZIONI

Abbiamo parlato del sistema quadripartito delle competenze e degli obblighi con connessa responsabilità in tema di 626 e di prevenzione come aspetto di carattere normativo. Vi è però un Istituto che è quello della delega con il quale avviene una deroga a tale sistema quadripartito. Con la delega si raggiunge l'obiettivo di traslare l'obbligo sanzionato da un soggetto ad un altro. Strumento indispensabile nelle strutture più articolate.

Quando si parla dell'istituto della delega torna ad emergere nuovamente il concetto di effettività, in quanto la delega deve essere caratterizzata da elementi quali **la reale e concreta attribuzione al delegati di poteri decisionali, di prerogative di intervento sul lavoro, egli deve essere in possesso degli strumenti organizzativi per adempiere agli obblighi di prevenzione imposti.**

La delega non è un istituto previsto per legge, essa nasce dal diritto penale non come previsione esplicita, ma data dal fatto che in materia penale di un determinato evento ed in questo caso infortunistico risponde sempre una persona fisica. Quindi accade nella pratica che un determinato compito possa essere attribuito dal datore di lavoro ad altro soggetto e quindi dal punto di vista penalistico, ci si chiede se questa persona risponde penalmente di un fatto.

I ruoli dei soggetti secondo il sistema quadripartito hanno una fonte legale mentre con la delega si ha una traslazione volontaria del debito di sicurezza.

Posso però delegare ai soggetti del sistema quadripartito altre funzioni rispetto a quelle previste per legge con la delega stessa.

La delega comporta che **non vi debba essere un'ingerenza** dell'attività di prevenzione del delegante, altrimenti viene meno il principio dell'effettività, anche se essa non può determinare la totale devoluzione della posizione obbligatoria.

Il datore di lavoro non può dichiararsi irresponsabile di fronte a determinati obblighi quale la vigilanza ed il controllo del delegato che incidono sulle strategie della realizzazione della sicurezza. La non delegabilità deriva proprio anche dal ruolo e dalla funzione del datore di lavoro.

Altro elemento necessario nell'ambito della delega è il fatto che il delegato deve essere persona idonea dal punto di vista tecnico- professionale altrimenti si avrebbe una responsabilità in eligendo. Si richiede peraltro che la delega sia data formalmente non valendo i principi di attribuzione di delega implicita.

In presenza di una delega legittima, nessuna responsabilità può essere attribuita al datore di lavoro.

Ci si chiede allora se con lo strumento della si possa eliminare una responsabilità penale soprattutto nel caso dei reati propri. La giurisprudenza tende ad affermare che l'istituto della delega sia possibile soltanto nell'ambito di strutture molto complesse non tanto per scaricare verso il basso la responsabilità, ma per distribuire i compiti.

Nella 626 non ci cita l'istituto della delega. Vi è chi addirittura con la previsione dell'art 5 esclude la possibilità che si possa ricorrere alla delega. Vi è però l'art 7 che impone al datore di lavoro di designare uno o più lavoratori per occuparsi dell'attività di prevenzione e che i lavoratori in forza di tale attività non possano subire pregiudizio, **tanto che si è arrivati ad affermare che la designazione del servizio di protezione è un'ipotesi di delega.**

Anche l'art 8 comma terzo individua negli addetti al servizio di prevenzione dei soggetti delegati.

In verità si verifica quindi un contrasto tra la previsione giurisprudenziale secondo la quale la delega con determinate caratteristiche di legittimità la vedono come strumento per dividere i compiti e le responsabilità e la previsione del d. leg. 626 che sembra escluderla a priori.

La giurisprudenza tende ad ammetterla poichè nelle strutture complesse non può essere richiesto un eccessivo carico di adempimenti al datore di lavoro o comunque da un unico soggetto.

## DEBITORI DI SICUREZZA ESTRANEI AL RAPPORTO: PROGETTISTI, FABBRICANTI, FORNITORI ED INSTALLATORI

Altri soggetti che hanno un obbligo di sicurezza sono quelli indicati nell'art 6 del d. leg. 626. Già il precedente decreto legislativo del 1955 n. 547 citava i costruttori ed i commercianti di macchine. Vi è quindi nella 626 sia un divieto di vendita e di noleggio che un'imposizione di obblighi.

Nella 626 viene introdotta la figura del progettista dei luoghi o posti di lavoro e degli impianti. Nonostante prima della legge non ci fosse tale figura la giurisprudenza l'aveva prevista. L'attuale formulazione della norma elimina la figura del costruttore di macchine e viene sostituita dalla figura del fabbricante. In sostanza si viene quindi meno si dice la responsabilità del

costruttore. Anche se la norma non dice quale differenza c'è tra il costruttore ed il fabbricante. Il termine fabbricante deriva da una direttiva la n. 392/89 detta direttiva macchine che impone appunto obblighi di sicurezza a carico del fabbricante. Da qui la nuova denominazione recepita nella 626 per adeguarsi alla normativa europea.

L'art 6 del d. legsl prevede anche un obbligo di prevenzione a chi dia la concessione in uso o la locazione finanziaria di macchinari consistente nel non dare in concessione macchinari non conformi alla legislazione vigente.

Anche l'art 7 del dpr 547/55 prevedeva tali figure e quindi era stato sollevato un problema di costituzionalità della norma nel senso che pareva illegittimo ricomprendervi soggetti estranei alla costruzione della macchina determinando una responsabilità congiunta.

La Corte costituzionale si è pronunciata affermando come per attribuire una responsabilità da un determinato soggetto è necessario valutare in concreto il contegno tenuto e che un determinato fatto si attribuisce a colpa del soggetto.

In forza di ciò vi è quindi chi nella giurisprudenza dubita che tra i debitori di sicurezza vi sia anche chi concede in leasing.

Il legislatore distingue tra il concedente in uso ed il concedente in leasing anche se di fatto le posizioni coincidono. Certo è che nella concessione in leasing si ha in verità un finanziamento, mentre nell'altro caso si ha una vera e propria concessione. Per questo vi sono delle perplessità per cui il leasing determinerebbe delle responsabilità automatiche.

Anche in tal caso la giurisprudenza richiede la verifica della condotta.

## **IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Una figura sostanzialmente nuova è quella rappresentata dal servizio di prevenzione e protezione già citato nella direttiva 391/89. La prassi già conosceva la figura dell'addetto alla sicurezza ma la figura non era così completa come quella del decreto legsl. ove sono individuati una serie di compiti ben definiti e soprattutto l'obbligatorietà del servizio.

La giurisprudenza tende ad assimilare il responsabile della sicurezza al preposto, anche se c'è sempre in giurisprudenza chi afferma che l'addetto possa essere destinatario soltanto di compiti di studio, analisi, consulenza, senza alcun intervento sull'organizzazione del lavoro.

L'art 8 della legge individua tale servizio con due tipologie del medesimo: il datore di lavoro all'interno dell'azienda individua una persona come addetto e può avvalersi di persone esterne.

Una prima lamentela è data dal fatto che l'art 8 non individua con chiarezza i tratti della qualificazione professionale dei membri della sicurezza, come avviene invece per il medico competente. In ogni caso la giurisprudenza è del parere che ci si trovi di fronte ad una figura al di fuori dei limiti della legge ove si ha una delega di funzioni. Il delegante è il datore di lavoro che ha compiti di protezione e prevenzione in via diretta ( art 10). Tale delega sembra avere un contenuto obbligatorio per garantire il servizio di prevenzione e ciò emerge dagli artt. 8 e 9 del decreto, mentre svolge compiti di prevenzione e protezione dei rischi personalmente solo nei casi di cui all'art 10.

Ci si chiede che differenza c'è tra la delega prevista nella prassi e la delega obbligatoria di cui all'art 8. Si è arrivati al risultato di affermare che i compiti delegati a tale servizio non comportano responsabilità in quanto il servizio ha solo funzioni consultive, collaborative e soprattutto l'assenza di obblighi di intervento diretto sull'organizzazione di lavoro. In sostanza pur dovendo garantire con il servizio di prevenzione l'individuazione dei rischi, e l'adozione delle misure di protezione oltre agli adempimenti di cui all'art 4, il soggetto che resta esclusivamente obbligato è il datore di lavoro.

A tale conclusione si arriva in forza del tradizionale canone di effettività e cioè dal fatto che la legge non prevede alcun tipo di sanzione per tale servizio. In verità la giurisprudenza ritiene che siccome esiste la figura del responsabile della prevenzione questo debba rispondere di **un'eventuale errata valutazione dei rischi**, visto che la legge sancisce la responsabilità penale del datore di lavoro **per l'omessa valutazione dei rischi**.

In caso di mancanze da parte del servizio. il datore di lavoro risponde per non aver selezionato adeguatamente il personale, per non aver controllato e vigilato l'attività del delegato. In sostanza pur parlando di una delega obbligatoria, essa differisce da quella che per prassi viene poi definita delega vera e propria.

Accade però che il datore di lavoro possa delegare dei compiti molto più ampi a quelli stabiliti per legge e contenuti nell'art 8 del d.legsl concedendo una serie di servizi e prerogative che determinano esclusivamente delle responsabilità per le competenze legittimamente trasferite.

### **RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

L'art 18 del decreto legislativo individua un'altra figura con la quale vengono assegnati dei compiti al lavoratore e viene quindi garantito il coinvolgimento del lavoratore per garantire la sicurezza nell'ambito lavorativo.

Tale articolo richiama in verità quanto già previsto nell'art 9 dello statuto dei lavoratori ove si riconosce ad alcune rappresentanze dei lavoratori di controllare l'applicazione di norme di prevenzione e di promuovere la ricerca e l'elaborazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori.

Gli articoli 18 e 19 sono però molto ampi ed esaustivi rispetto all'art 9 e non si pongono in contrasto tra di loro.

Il tratto innovativo sembra essere quello dell'obbligatorietà, non prevista dalla previgente normativa, della nomina del rappresentante. Il legislatore comunque distingue due aree applicative: le aziende o unità produttive con meno di 15 dipendenti e quelle con più di 15. Nel primo caso il rappresentante è eletto dai lavoratori al loro interno; nel secondo è eletto nell'ambito della Rsa.

L'opzione legislativa è quella di favorire una connotazione sindacale del rappresentante.

Il termine usato dal legislatore in entrambi i casi è "elezione" e "designazione". Designare significa avere un potere di procedere immediatamente alla indicazione del soggetto. Non si comprende il motivo per cui è stato contrapposto l'elemento elettivo con quello designativo. Certo è che nelle aziende con meno di 15 dipendenti si parla soltanto di elezione mentre con quelle di più di 15 dipendenti si parla di elezione e di designazione. Punti oscuri.

Non si sa peraltro il metodo con cui tale potere designativo possa essere esercitato. La dottrina afferma che il problema può essere risolto ricorrendo alle declaratorie contrattuali. Infatti lo stesso art 18 prevede che sia rimesso alla contrattazione collettiva la determinazione del numero, le modalità la designazione o l'elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito, e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni. In ogni caso il termine usato cioè quello di rappresentante impone che il criterio di designazione sia rispettoso delle prerogative di autonomia dei lavoratori.

La legge prevede inoltre che nelle aziende sino a 15 dipendenti possa essere eletto un rappresentante anche per più aziende nell'ambito territoriale o nello stesso comparto produttivo. Qui però si pone il problema che il rappresentante ha notevoli garanzie in quanto non può subire pregiudizio alcuno per lo svolgimento della sua attività e quindi il lavoratore viene a svolgere magari per altra azienda o unità produttiva retribuito da altro datore attività di sicurezza.

Anche in tali casi sembra che solo la contrattazione collettiva possa risolvere il problema, ammettendo che anche quella a livello non nazionale possa integrare il vuoto normativo.

### **MEDICO COMPETENTE**

Il decreto 626 all'art 16 prevede tra i soggetti obbligati anche il medico competente. Viene individuato come un soggetto con specifici compiti e requisiti. Già la precedente normativa alla 626 aveva previsto questa figura, definendone i connotati e richiedendo particolari specializzazioni. In particolare il decreto n. 277/91 da una prima nozione di medico competente, viene però denominato sanitario competente con diversi compiti a seconda del settore e del caso ove veniva ad operare.

Con l'art 16 si ha una figura di medico competente generalizzata ma con generalizzate operatività. Egli può essere un libero professionista, un dipendente di struttura pubblica oppure un dipendente del datore di lavoro.

La legge però impedisce che ci si possa servire di un medico di una struttura pubblica qualora la struttura a cui appartiene svolga attività di vigilanza. Si è voluto lasciare distinte le funzioni di sorveglianza sanitaria da quella di controllo della stessa.

Vi sono dei casi in cui è obbligatoria la figura del medico competente per individuare le mansioni a rischio: lavorazioni che comportano esposizione ad amianto, piombo rumore, lavorazioni inerenti alla movimentazione di carichi, uso di videoterminali.

Il medico è nominato da parte del datore di lavoro questo obbligo rientra tra uno di quelli delegabili. Esso è definito come un collaboratore necessario del datore di lavoro per l'espletamento dell'obbligo di sorveglianza.. Egli esegue degli accertamenti preventivi, finalizzati ad individuare le idoneità lavorative del prestatore di lavoro ed un'attività successiva che consiste in visite periodiche mirate al controllo della salute.

Come si può vedere l'art 16 non definisce completamente le funzioni del medico, in quanto a tale articolo di legge si aggiunge quello dell'art 17 che fa divenire il medico il principale consulente del datore di lavoro in materia sanitaria. Ha altresì un ruolo attivo di collaboratore del datore di lavoro e del servizio di prevenzione e protezione. Egli pur essendo un collaboratore del datore di lavoro ha un ruolo però autonomo con precisi obblighi propri, penalmente sanzionati di cui ne deve rispondere sia verso l'azienda che verso la collettività. Le sue valutazioni non si limitano agli aspetti sanitari bensì compie un'opera complessiva di globale prevenzione degli infortuni. Deve operare per la migliore realizzazione della tutela della salute dei lavoratori.

In connessione con l'obbligo del medico competenze vi sono anche obblighi connessi cioè quello del datore di lavoro, del dirigente o preposto che devono richiedere al sanitario l'adempimento degli obblighi previsti a suo carico informando ad esempio dei processi e rischi inerenti l'attività produttiva. Vi è quindi nuovamente un obbligo di garanzia di tali soggetti verso tale figura.

La legge prevede che una volta che il medico abbia accertato la parziale inidoneità di un soggetto o la sua esposizione a rischi specifici egli possa essere allontanato da quelle mansioni. Qui nasce il problema dell'eventuale licenziamento, dell'eventuale attribuzione di compiti di natura diversa anche dequalificanti.

## **RIEPILOGO**

La normativa ad oggi pur apparendo molto completa e più specifica, anche appare ancora non molto chiara sotto molti aspetti. Spesso si trovano dei termini o delle definizioni che però dal punto di vista pratico non riescono a trovare applicazione nel nostro ordinamento.

La nuova legge non ha grandi tratti innovativi sotto l'aspetto delle varie figure che collaborano per la sicurezza, ma ha una disciplina decisamente dettagliata nella ripartizione dei compiti proprio per far divenire ogni soggetto un protagonista della sicurezza in termini di garanzia.