

Memento Pratico

GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Gestione e organizzazione aziendale
Controlli e sanzioni

ESTRATTO

Piano generale dell'opera

PARTE I Sistema di prevenzione e sicurezza aziendale

Capitolo 1	Campo di applicazione	100
Capitolo 2	Organizzazione della prevenzione e della protezione	200
Capitolo 3	Luoghi e strumenti di lavoro	400

PARTE II Regimi particolari

Capitolo 1	Agenti biologici	705
Capitolo 2	Agenti chimici	765
Capitolo 3	Agenti cancerogeni e mutageni	950
Capitolo 4	Agenti fisici	1200
Capitolo 5	Prevenzione incendi	1500
Capitolo 6	Appalti	2050
Capitolo 7	Cantieri temporanei o mobili	2800
Capitolo 8	Impianti elettrici	3500
Capitolo 9	Stabilimenti a rischio di incidente rilevante	3800
Capitolo 10	Macchine	4000
Capitolo 11	Movimentazione manuale dei carichi	4600
Capitolo 12	Videoterminali	5200
Capitolo 13	Industrie alimentari	5400
Capitolo 14	Atmosfere esplosive	5500
Capitolo 15	Taglio e puntura nel settore sanitario	6000

PARTE III Controlli e vigilanza

Capitolo 1	Controlli interni e responsabilità	6510
Capitolo 2	Controlli esterni	7030

PARTE IV
Risarcimento e sanzioni

Capitolo 1	Risarcimento dei danni e sistema sanzionatorio	7500
Capitolo 2	Tabelle	7570

Appendice

I	Tabelle	9000
II	Schede di valutazione delle macchine	9100
III	Normativa	9500

Indice analitico	pag. 1147
-------------------------	-----------

Fascicolo segnaletica di sicurezza

Il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro è garantito, ad un primo livello, dall'attività di tutti i soggetti direttamente coinvolti nel processo produttivo (c.d. controllo **interno** aziendale: v. n. 6510 e s.), e, ad un secondo livello, dagli organi di vigilanza pubblici, i quali si occupano delle relative verifiche ispettive (in via preventiva o a seguito di infortuni sul lavoro o malattie professionali) e adottano gli eventuali provvedimenti sanzionatori (c.d. controllo **esterno**: v. n. 7030 e s.).

La materia è disciplinata in primo luogo dal D.Lgs. 81/2008, e successive modifiche e integrazioni (c.d. «TU»), oltre che dal codice di procedura penale e da norme speciali che verranno richiamate nei singoli paragrafi.

6500

CAPITOLO 1

Controlli interni e responsabilità

SOMMARIO

Sez. 1 - Soggetti responsabili		E. Medico competente	7012
A. Datore di lavoro	6516	F. Altri soggetti	7015
B. Dirigenti e preposti	7007	G. Lavoratori	7018
C. RSPP	7009	Sez. 2 - Delega di funzioni	7020
D. RLS	7010		

Il garante in via principale degli obblighi di igiene e sicurezza a favore dei lavoratori e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, anche per mezzo di controlli e della vigilanza interna aziendale, è il **datore di lavoro**, il quale è affiancato da altri soggetti che contribuiscono al raggiungimento, mantenimento e/o al miglioramento delle condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, tali funzioni sono affidate al **delegato del datore di lavoro**, ove presente, ai **dirigenti** e ai **preposti**, al **responsabile del SPP**, al **RLS**, al **medico competente** e ai **lavoratori stessi**. Completano il quadro i **soggetti esterni** al rapporto di lavoro (quali i progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori), o diversamente qualificati (committente, responsabile dei lavori, coordinatore per la sicurezza durante la progettazione dei lavori «CSP», coordinatore per la sicurezza durante l'esecuzione dei lavori «CSE», datore di lavoro e dirigenti dell'impresa affidataria, datore di lavoro dell'impresa esecutrice, soggetto incaricato delle misure di sicurezza per conto dell'impresa esecutrice, ecc.).

I soggetti titolari degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono - per quanto di propria competenza - gravati dei compiti e delle responsabilità previsti dal TU, con le conseguenti **responsabilità**.

La ripartizione degli oneri in materia di sicurezza si modella sui ruoli effettivamente ricoperti all'interno della gerarchia aziendale, così come astrattamente prevista dal modello ideale di cui al TU: gli obblighi sono posti, in ordine decrescente di gravosità, a carico del datore di lavoro, del dirigente, del preposto e via via sino al lavoratore. Ovviamente gli effettivi programmi aziendali sono spesso di ben maggiore complessità del modello normativo, che rappresenta però il punto di riferimento decisivo nel caso in cui debbano essere individuate responsabilità penali per reati contravvenzionali (di pericolo) o delitti (reati di danno).

La distribuzione dei compiti e delle relative responsabilità nell'organizzazione della sicurezza aziendale può venir modificata attraverso lo strumento della **delega** di funzioni (v. n. 7020 e s.), o anche con incarichi *ad hoc*.

La ripartizione dei compiti prevenzionistici e protezionistici nel luogo di lavoro prevista dal legislatore è così articolata:

6510

6512

1. parte dall'obbligo del **datore di lavoro** («naturale» o di soggetto idoneo e validamente delegato, il c.d. «delegato del datore di lavoro») di predisporre mezzi e strutture che siano sicuri e rispondenti ai requisiti preventivi e protettivi, tecnici e igienici, previsti dalla legge;
2. prosegue attribuendo ai **dirigenti** l'onere di organizzare in modo adeguato e sicuro l'utilizzo delle strutture e i mezzi messi a disposizione dal datore di lavoro;
3. giunge all'anello finale della catena gerarchica, ovvero alle figure dei **preposti** (capireparto, capituomo, assistenti di linea, capi ufficio, supervisori, capomacchina, ecc.) ai quali la legge attribuisce l'obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e procedure di sicurezza predisposte dai vertici aziendali (e riferire ad essi sulle carenze delle misure di prevenzione riscontrate nei luoghi di lavoro);
4. infine coinvolge in maniera diretta e penalmente sanzionata gli stessi **lavoratori**, che sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi loro forniti dal datore di lavoro.

SEZIONE 1

Soggetti responsabili

A. Datore di lavoro

6516 Il datore di lavoro è il **garante strutturale della sicurezza** sul luogo di lavoro, nonché **responsabile** dell'insieme dei controlli che devono essere eseguiti in azienda per garantire l'attuazione delle misure di sicurezza e igiene, ed è pertanto tenuto ad adempiere molteplici obblighi (artt. 18, 28, 29 TU: v. n. 6524 e s.).

Per l'espletamento dei suoi compiti può essere affiancato da **dirigenti**, garanti organizzativi della sicurezza e igiene, e **preposti**, capi diretti di un gruppo di lavoratori e garanti della vigilanza sugli stessi, che ne condividono le responsabilità in via sussidiaria (Cass. pen. 12 ottobre 2005 n. 44650; v. n. 7007 e s.).

Il datore di lavoro, insieme con i dirigenti (ove presenti), è però tenuto **esigere e a vigilare** sull'osservanza degli obblighi prescritti dalla legge in capo agli altri soggetti, quali preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, montatori, medico competente (18, c. 1 lett. f), 19, 20, 22-25 TU). Resta ferma l'esclusiva responsabilità di detti soggetti se la mancata attuazione degli obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e/o dei dirigenti (art. 18, c. 3 bis, TU).

In tal senso il compito del datore di lavoro o del dirigente cui spetta «la sicurezza del lavoro» - che sono coloro che debbono, «ex lege», garantire l'incolumità psico-fisica del lavoratore - è un **compito molteplice**, articolato, che va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e sulla necessità di adottare certe misure di sicurezza, alla predisposizione di queste misure e, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, al mettere queste cose, questi strumenti a portata di mano del lavoratore e, soprattutto, al controllo, continuo, pressante per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle (Cass. pen. 3 giugno 1995 n. 6486).

Precisazioni 1) L'obbligo di vigilanza deve essere necessariamente abbinato ad una concreta capacità organizzativa del lavoro, in modo da assicurare la presenza di un **numero di persone sufficienti** (datore di lavoro o dirigenti e preposti) ad esercitare il controllo sui singoli lavoratori (Cass. pen. 23 febbraio 1998 n. 2192).

2) La presenza del RSP non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di fornire i **DPI** ai lavoratori (Cass. pen. 5 maggio 2014 n. 18296).

3) Il datore di lavoro è tenuto ad osservare tutti gli adempimenti necessari a garantire la sicurezza dei lavoratori anche **fuori dal territorio italiano**. La sua responsabilità va esclusa solo in caso di condotte o avvenimenti esorbitanti e assolutamente imprevedibili e non, invece, in ipotesi di violazione delle normative dello Stato estero in cui viene prestata l'attività lavorativa (Trib. Roma 14 aprile 2011 n. 7192).

4) Il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare al lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a cui è addetto. Ne consegue che **è ascrivibile al datore di lavoro**, in caso di violazione di tale obbligo, la **responsabilità** del delitto di lesioni colpose allorché abbia destinato il lavoratore, poi infortunatosi all'improvviso ed occasionalmente, a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva. Ciò senza fornirgli, contestualmente, una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni (Cass. pen. 21 marzo 2012 n. 11112).

5) Il datore di lavoro che ha ricevuto in **locazione** i locali in cui svolge la prestazione lavorativa, è responsabile degli infortuni verificatisi se omette di mantenere in buono stato di conservazione e di efficienza tali luoghi, a meno che non dimostri che l'esecuzione degli interventi di adeguamento sia stata resa impossibile dal comportamento del locatore (Cass. pen. 16 dicembre 2013 n. 50597).

Principio di effettività (art. 299 TU) È l'esercizio effettivo dell'impresa che consente di individuare la figura del datore di lavoro. In applicazione del principio di effettività, infatti, le posizioni di garanzia relative a datore di lavoro, dirigente e preposto «gravano» in modo peculiare su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti indicati.

In tema di infortuni sul lavoro, l'individuazione dei soggetti destinatari della relativa normativa deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti (Cass. pen. 20 aprile 1989 n. 6025) e deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle **funzioni in concreto esercitate**, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale: Cass. pen. SU 14 ottobre 1992 n. 9874), come a dire che la mansione concretamente esercitata prevale sulla qualifica.

Nel caso di **imprese gestite da società di capitali**, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo delega conferita ad un singolo consigliere, amministratore delegato, in virtù della quale l'obbligo di adottare le misure antinfortunistiche e di vigilare sulla loro osservanza si trasferisce dal consiglio di amministrazione al delegato. Rimangono comunque in capo al consiglio di amministrazione residui doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo in caso di mancato esercizio della delega (Cass. pen. 20 maggio 2013 n. 21628; Cass. pen. 11 dicembre 2007 n. 6280).

6518

Institore e datore di lavoro È institore colui che è preposto dal titolare dell'impresa all'esercizio della medesima. L'institore può compiere tutti gli atti inerenti all'esercizio dell'impresa (art. 2204 c.c.). La procura institoria non richiede forme solenni né è essenziale, per l'acquisto della qualità di institore, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con l'imprenditore (Cass. 27 febbraio 2003 n. 3022).

In caso di nomina di un institore, al quale non siano attribuiti esplicitamente incarichi in materia di sicurezza del lavoro, si può agevolmente individuare la persistenza di **due posizioni di garanzia** (in qualità di datori di lavoro): all'amministratore unico che ha effettuato la nomina, e all'institore medesimo, per quanto riguarda gli obblighi prevenzionistici e protezionistici in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Nominando l'institore l'amministratore non perde i suoi poteri di direzione.

6519

Delega degli obblighi Tutti gli obblighi del datore di lavoro possono essere **delegati**, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia del datore di lavoro (v. n. 7020 e s.), ad **eccezione** di quelli relativi a:

- **valutazione dei rischi** con conseguente elaborazione del DVR (art. 28 TU: v. n. 228);
- **designazione del RSPP** (v. n. 263).

In caso di **inidoneità del preposto** o, comunque, di mancato conferimento di una delega sulla sicurezza a persona idonea, gli obblighi di garanzia rimangono integralmente a carico del datore di lavoro (Cass. pen. 4 gennaio 2011 n. 116). Con il trasferimento di funzioni (**delega di funzioni**) il contenuto della posizione di garanzia gravante sull'obbligato originario si modifica e si riduce agli obblighi di controllo e intervento sostitutivo: ove l'amministratore non adempia a tali obblighi residuali e, in conseguenza di questa omissione, si verifichi l'evento dannoso, si dovrà ravvisare la colpa nell'inosservanza di tali obblighi. In conclusione, in un sistema che si fonda su un assetto che esclude la delegabilità di determinate funzioni in tema di sicurezza, e che comunque prevede un residuo obbligo di controllo da parte di coloro cui originariamente è attribuita la qualità di datore di lavoro, non è ipotizzabile che residui un'area di irresponsabilità in base ad accordi (formali o meno che siano) o addirittura dedurre dall'inerzia un trasferimento di funzioni con efficacia giuridica escludente la respon-

6520

sabilità, pervenendo al risultato di esonerare taluno dalla responsabilità penale in base ad un atto di autonomia privata (Cass. pen. 6 febbraio 2004 n. n. 4981).

Anche la giurisprudenza di merito ha sempre riconosciuto la responsabilità dell'imprenditore, a prescindere dall'eventuale delega, quando l'infortunio è da attribuire non tanto all'attuazione di questa o di quella misura, ma più in generale ad una situazione di **assoluta inadeguatezza degli impianti** in relazione alle esigenze di tutela della integrità fisica dei lavoratori (Pret. Mantova 3 marzo 1994).

6522 Comportamento del lavoratore La responsabilità del datore di lavoro non è esclusa dal comportamento negligente del lavoratore, poiché egli ha il dovere di esigere da quest'ultimo il rispetto delle regole di cautela, in quanto garante della correttezza dell'agire del lavoratore (art. 18, c. 1 lett. f), TU).

Il datore di lavoro è quindi responsabile dell'infortunio del lavoratore sia quando omette di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerta e non vigila sull'effettivo uso di queste misure da parte del dipendente, anche a mezzo di preposti.

Il datore di lavoro è, invece, **esonerato** da responsabilità quando il comportamento del lavoratore sia assolutamente eccezionale, imprevedibile e inevitabile. In tal caso, la condotta colposa del datore di lavoro finisce con l'essere neutralizzata dal comportamento abnorme del lavoratore, comportamento che, in ogni caso, il datore di lavoro non sarebbe stato in grado di controllare (c.d. **rischio elettivo**: Cass. pen. 26 agosto 2010 n. 32357; Cass. pen. 8 giugno 2010 n. 31679). È **abnorme il comportamento del lavoratore** se è indipendente dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro e se il rischio affrontato è estraneo rispetto a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere (Cass. pen. 22 agosto 2013 n. 35424; Cass. 9 maggio 2013 n. 10968; Cass. 11 aprile 2013 n. 8861; Cass. 25 febbraio 2011 n. 4656; Cass. 7 luglio 2011 n. 14997).

6523 Il tema della rilevanza dell'imprudenza e/o imperizia del lavoratore si è proposto in molte occasioni nella **giurisprudenza**. L'indirizzo interpretativo costante ne esclude la rilevanza in caso di violazioni di norme antinfortunistiche da parte del datore di lavoro: le opere provvisorie, così come le altre cautele previste dalla legge, sono finalizzate a proteggere i lavoratori anche per il caso di imprudenza, imperizia, inosservanza di disposizioni interne e, perciò, per l'ipotesi di comportamento colposo del lavoratore, il quale (comportamento), pertanto, non esclude la responsabilità del datore di lavoro quando emerga che le opere provvisorie apprestate siano risultate insufficienti o inefficienti o realizzate in violazione alla specifica normativa regolante la materia, fermo restando, ove ricorra, l'accertabilità di concorso di colpa dell'infortunato.

Solo nel caso di **comportamento doloso** da parte del dipendente, ovvero di tanto evidente quanto macroscopica imprudenza, sarà ipotizzabile l'interruzione del nesso di causalità psicologica (Cass. pen. 28 ottobre 1988 n. 10598).

L'art. 2087 c.c. prevede l'obbligo contrattuale della massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale a carico del datore di lavoro. È in sostanza il c.d. debito di sicurezza, che lo configura come soggetto contrattualmente obbligato a garantire la massima tutela delle condizioni di lavoro, e dunque come debitore di sicurezza nei confronti dei lavoratori (art. 2, c. 1 lett. a), TU).

L'art. 2087 c.c., non prevede un'ipotesi di **responsabilità oggettiva**, e questo perché incombe sul lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (Cass. 25 agosto 2003 n. 12467; Cass. 17 aprile 2012 n. 6002). La violazione di quest'obbligo di massima tutela delle condizioni di lavoro costituisce a carico del datore di lavoro una precisa **responsabilità contrattuale**, ovvero un inadempimento del contratto di lavoro, che è come tale risarcibile, oltre a consentire al lavoratore di rifiutare la prestazione (Trib. Torino 24 febbraio 2000; art. 44 TU).

Precisazioni 1) Il risarcimento del danno subito dal dipendente non è riconosciuto automaticamente in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore, per quanto incongruo rispetto alle direttive ricevute dal datore di lavoro, è comunque inerente l'attività lavorativa. È necessario, infatti, che il danno sia ricollegabile a una violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza, di controllo e di sicurezza posti a suo carico dalla legge (art. 2087 c.c.; Cass. 17 aprile 2012 n. 6002; Cass. 28 febbraio 2012 n. 3033).

2) Il verificarsi dell'infortunio ai danni del lavoratore non è sufficiente a far scattare a carico dell'imprenditore l'**onere probatorio** di aver adottato ogni misura idonea ad evitare l'evento, in quanto la prova a suo carico presuppone sempre la dimostrazione, da parte del lavoratore, che non sono state predisposte le misure di sicurezza (suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica necessarie ad evitare il danno), e non può essere estesa ad ogni ipotetica misura di prevenzione (Cass. 2 febbraio 2011 n. 2464).

3) La giurisprudenza spesso si è pronunciata affermando l'obbligo del datore di lavoro di esigere l'effettivo uso dei DPI da parte dei lavoratori mediante controlli mirati e con l'adozione di **provvedimenti disciplinari** (Cass. pen. 19 giugno 1992 n. 7114). Ad esempio, è stato ritenuto colpevole un datore di lavoro che, conoscendo il comportamento più volte tenuto da un dipendente in violazione della normativa antinfortunistica, lo abbia ripetutamente ripreso ma, di fronte all'ulteriore inottemperanza, non abbia adottato provvedimenti più decisi e severi.

In caso di **mancata osservanza delle misure di sicurezza da parte di uno o più lavoratori**, il capo reparto deve informare senza indugio il datore di lavoro o il dirigente legittimato a infliggere richiami formali e sanzioni a carico dei dipendenti inadempienti, non potendo limitarsi a rivolgere loro benevoli richiami (Cass. pen. 13 luglio 1990 n. 10272). L'imprenditore è tenuto a pretendere l'applicazione delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori, usando tutta l'autorità di cui è investito e adottando anche **provvedimenti sanzionatori** a carico dei lavoratori riottosi (Cass. pen. 23 febbraio 1989 n. 2977).

4) Incombe sul datore di lavoro l'obbligo di vigilare sulla **manomissione dei dispositivi di sicurezza** destinati a proteggere le macchine: le disposizioni impongono al datore di lavoro non solo l'obbligo di adottare macchine munite di idonei congegni di protezione e di emanare e pubblicizzare i divieti di manomissione dei macchinari, ma anche quello di porre in essere una prestazione positiva e costante di vigilanza volta a prevenire, e, in ogni caso, a far tempestivamente cessare, eventuali manomissioni pericolose da parte dei dipendenti (Cass. 10 dicembre 1981 n. 6542).

5) Le norme di sicurezza dettate a tutela dell'integrità fisica del lavoratore vanno attuate anche **contro la volontà del lavoratore stesso**, sicché risponde della loro violazione il datore di lavoro che non espliciti la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme medesime (Cass. pen. 7 ottobre 1980 n. 10230).

6) Non può costituire causa di esclusione della responsabilità del datore di lavoro rispetto all'infortunio occorso al lavoratore la circostanza che quest'ultimo abbia contravvenuto alle disposizioni impartite dal primo, a meno che la condotta non sia caratterizzata da **abnormità, inopinabilità ed eccezionalità** (Cass. pen. 2 marzo 1999 n. 2806).

7) In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro è sempre tenuto personalmente a vigilare sull'attività dei **giovani lavoratori** che non possiedono l'esperienza, l'attenzione, l'accortezza e la capacità di previsione dell'adulto (Cass. pen. 5 agosto 1988 n. 8862; Cass. pen. 5 dicembre 1986 n. 1370; Cass. pen. 29 settembre 1983 n. 7672).

Obblighi del datore di lavoro Nella **tabella** che segue sono riassunti tutti gli obblighi di vigilanza e controllo di competenza del datore di lavoro, con l'indicazione del paragrafo in cui ciascun adempimento viene trattato nel dettaglio.

6524

6526

Obbligo	v. n.
Valutazione dei rischi e misure di prevenzione	
Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro in azienda ed elaborazione del documento di valutazione dei rischi	212 e s.
Adozione delle misure di prevenzione più adeguate alla realtà aziendale e loro aggiornamento , in relazione — ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro; — al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione (1)	400 e s.
Programmazione degli interventi di prevenzione, da effettuare in base ad un'apposita scala di priorità	250 e s.
Interventi per evitare i rischi di interferenze	
In caso di affidamento di lavori in azienda a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione al fine di evitare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera	2050 e s.
Adozione delle prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili	2800 e s.
Osservanza delle norme sulla sicurezza da parte dei lavoratori	
Richiesta dell'osservanza da parte dei singoli lavoratori occupati, delle norme vigenti e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali (DPI) messi a loro disposizione	505 e s.

6526
(segue)

Obbligo	v. n.
Informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori ed affidamento dei relativi compiti, tenendo conto delle capacità e delle condizioni di ciascuno, adozione delle misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico (2) (3)	328 e s.
Gestione delle emergenze	
Designazione degli addetti alla prevenzione incendi, alla lotta antincendio, all'evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, al salvataggio, al primo soccorso e comunque alla gestione delle emergenze	300 e s.
Adozione delle misure per il controllo delle situazioni di rischio e diffusione di specifiche istruzioni ai lavoratori affinché, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa. Informazione tempestiva ai lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione, e rinuncia , salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in caso di pericolo grave e immediato	330
Sorveglianza sanitaria	
Nomina del medico competente e richiesta a quest'ultimo dell'osservanza degli obblighi previsti a suo carico	285 e s.
Invio dei lavoratori alla visita medica , entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza dei suoi obblighi	287 e s.
Comunicazione tempestiva al medico competente della cessazione del rapporto di lavoro e vigilanza affinché i lavoratori non siano adibiti ad una mansione lavorativa specifica senza il relativo giudizio di idoneità	—
Servizio Prevenzione e Protezione	
Nomina del responsabile del SPP aziendale, quando non sussistono le condizioni per cui tale ruolo possa essere svolto direttamente dallo stesso datore di lavoro (4)	263
Convocazione della riunione periodica	272
Informazione al RSPP , in merito a: — natura dei rischi presenti in azienda; — organizzazione del lavoro, programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive; — descrizione degli impianti e dei processi produttivi; — infortuni sul lavoro e malattie professionali; — provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza (5)	—
Rapporti con il RLS	
Possibilità per i lavoratori di verificare , mediante gli RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute	362 e s.
Consegna tempestiva al RLS, che ne faccia richiesta e per l'espletamento della sua funzione, di copia del documento di valutazione dei rischi; permesso per accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda e consultazione quando prescritto	366
Controllo e verifica su attrezzature specifiche	
Sottoposizione a controlli dello stato di efficienza e conservazione delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori	465 e s.
Effettuazione di particolari regimi di controllo e verifica (di prima o successiva installazione, periodiche ed eccezionali), per determinate attrezzature individuate in relazione a loro specifiche caratteristiche (art. 71, c. 11, e All. VII TU). Si tratta di attrezzature che, a causa dell'elevato livello dei rischi intrinseci o per le particolari modalità di installazione e di impiego o della necessità di subire frequenti montaggi e smontaggi, presentano la tendenza ad un più rapido deterioramento delle proprie caratteristiche di sicurezza (6)	474 e 9005

- (1) Le misure tecniche devono ispirarsi al principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile. L'imprenditore è tenuto ad adottare - nell'esercizio dell'impresa - le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori (Cass. 7 febbraio 2012 n. 1716).
- (2) In particolare, con riguardo ai **lavoratori neo-assunti**, è necessario che il datore di lavoro si informi preventivamente sulle precedenti esperienze lavorative del dipendente e, successivamente, verifichi le sue effettive capacità, soprattutto quanto all'osservanza delle disposizioni antinfortunistiche impartite (Cass. pen. 12 febbraio 2007 n. 5761).
- (3) L'obbligo formativo a carico del datore di lavoro deve riguardare anche i **dirigenti** e i **preposti** (art. 37, c. 7, TU). Il datore di lavoro deve fornire a questi ultimi una formazione adeguata e specifica ed aggiornarli periodicamente in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La formazione può essere impartita, oltre che in azienda, anche presso gli organismi paritetici (art. 51 TU), le scuole edili o le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.
- (4) In ogni caso, in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, **gli obblighi di vigilanza e di controllo che gravano sul datore di lavoro** non vengono meno con la nomina del RSPP, al quale la legge attribuisce i diversi compiti di individuazione dei fattori di rischio e di elaborazione delle misure preventive e protettive, nonché delle procedure di sicurezza relative alle varie attività aziendali (Cass. pen. 25 marzo 2009 n. 13068).
- (5) In caso di **infortunio di un lavoratore** nel corso di una lavorazione non segnalata dal datore di lavoro al RSPP, è lo stesso datore di lavoro a rispondere penalmente per omessa valutazione dei rischi relativi a tale lavorazione (Cass. pen. 4 febbraio 2010 n. 4917).
- (6) Le verifiche devono essere riportate sul **libretto delle verifiche** compilato e rilasciato dall'INAIL a seguito di denuncia da parte delle aziende della avvenuta installazione delle macchine. L'Istituto, dopo la compilazione del libretto, provvede ad inviarlo all'organismo competente per territorio per l'esecuzione delle verifiche periodiche obbligatorie previste. Il datore di lavoro ha, inoltre, l'obbligo di provvedere alla **registrazione** dell'esito delle verifiche e di tenere a disposizione dell'autorità di vigilanza competente i risultati delle verifiche per un periodo di almeno tre anni dall'ultima registrazione o fino alla messa fuori esercizio dell'attrezzatura. Un documento attestante l'esecuzione dell'ultima verifica deve accompagnare le attrezzature di lavoro, ovunque vengano utilizzate (art. 71, c. 9 e 10, TU).

B. Dirigenti e preposti

artt. 18 e 19 TU

I **dirigenti** (garanti dell'organizzazione in sicurezza dell'attività) sono le persone che, in ragione delle loro competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali loro conferiti, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. Essi hanno obblighi analoghi a quelli del datore di lavoro (secondo le loro attribuzioni e competenze), fatta eccezione per gli obblighi di elaborazione del documento di valutazione dei rischi (artt. 17 e 28 TU) e di designazione del RSPP (art. 17 TU).

I **preposti** (garanti della vigilanza sull'attività) sono i soggetti che sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute (art. 19 TU). Essi, secondo le loro attribuzioni e competenze, hanno in generale l'obbligo di vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI messi a loro disposizione e, in caso di persistenza dell'inosservanza, informare i loro diretti superiori (affinché vengano adottati i necessari provvedimenti disciplinari).

Precisazioni 1) Se la figura di datore di lavoro può definirsi «necessaria», quella di dirigente o preposto è invece «eventuale», dal momento che il dirigente e il preposto sono presenti, in genere, solo **in aziende di dimensioni medie o grandi**, dove cioè il datore di lavoro non dirige e non sorveglia da solo il lavoro delle maestranze.

2) In applicazione del **principio di effettività**, le posizioni di garanzia relative a datore di lavoro, dirigente e preposto gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto** i poteri giuridici riferiti a ciascuno di detti soggetti (art. 299 TU; v. n. 6518).

3) La qualifica dirigenziale viene riconosciuta, in genere, al lavoratore che ha la responsabilità dell'intera azienda o di un suo ramo rilevante ed è soggetto soltanto al potere gerarchico del datore di lavoro (responsabile di stabilimento, direttore del personale, direttore amministrativo/finanziario, direttore vendite, direttore generale, ecc.). Tuttavia nelle **imprese di grandi dimensioni** sono presenti figure che, pur appartenendo tutte alla categoria dirigenziale, soggiacciono al potere di coordinamento di altri dirigenti (ad esempio il direttore commerciale rispetto al direttore generale).

4) Se il dirigente è titolare di **illimitati poteri** decisionali e di spesa, perde la qualifica di dirigente per assumere quella di datore di lavoro. Va precisato, inoltre, che la qualifica di dirigente identificata dalla normativa antifortu-

7007

nistica non necessariamente coincide con la **qualifica contrattuale**, perché anche un quadro può essere dirigente ai fini della sicurezza sul lavoro.

5) Non adempie agli obblighi derivanti dalle norme di sicurezza l'imprenditore che, dopo l'avvenuta scelta della persona preposta al cantiere (nella specie, il manovratore della gru), non controlla o - se privo di cognizioni tecniche - non fa controllare la rispondenza dei mezzi usati ai dettami delle norme antinfortunistiche. La presenza e la eventuale colpa del preposto non eliminano la responsabilità dell'imprenditore potendosi ritenere che l'infortunio non sarebbe occorso se il datore di lavoro avesse controllato e fatto controllare le macchine e predisposto i mezzi idonei a dotarle dei requisiti di sicurezza mancanti (Cass. pen. 23 marzo 1998 n. 3602; Cass. pen. 28 gennaio 1997 n. 523).

6) L'esistenza sul cantiere di un preposto non comporta il **trasferimento** in capo allo stesso **degli obblighi e delle responsabilità incombenti sul datore di lavoro**, essendo a suo carico (peraltro, neppure in maniera esclusiva quando l'impresa sia di dimensioni molto modeste) soltanto il dovere di vigilare a che i lavoratori osservino le misure e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione, comportandosi in modo da non creare pericolo per sé e per gli altri (Cass. pen. 27 gennaio 1999 n. 1142).

7008 Rapporto tra le due figure Il preposto è una figura più concretamente legata al luogo in cui si svolge l'attività lavorativa, in quanto «capo» di un gruppo anche piccolo di lavoratori. Rispetto al dirigente, pertanto, egli ha una maggiore possibilità di verificare l'adeguatezza delle misure di prevenzione attuate dall'azienda.

Caso pratico

Il compito di predisporre i presidi antinfortunistici e di destinare adeguate risorse per tali presidi spetta al datore di lavoro o al soggetto che il datore di lavoro abbia espressamente ed appositamente delegato, mentre al preposto spettano esclusivamente i diversi compiti di vigilare affinché i lavoratori utilizzino i presidi antinfortunistici predisposti, nonché di segnalare al datore di lavoro le carenze nella prevenzione riscontrate nel luogo di lavoro (Cass. pen. 26 giugno 1996 n. 6468).

Dunque il preposto non è tenuto a predisporre i mezzi antinfortunistici, essendo questo un obbligo esclusivo del datore di lavoro, ma deve invece vigilare affinché gli ordini vengano regolarmente eseguiti. L'omissione di tale vigilanza costituisce colpa se sia derivato un sinistro dal mancato uso di tali cautele (Cass. pen. 27 gennaio 1999 n. 1142).

C. RSPP

artt. 31, 33 TU

7009 Il RSPP svolge essenzialmente le seguenti **funzioni** consulenziali:

- individuazione dei fattori di rischio e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- valutazione dei rischi;
- elaborazione di misure preventive e protettive adeguate ai rischi rilevati e individuazione di efficaci sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione di procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- ideazione di programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché alla riunione periodica (v. n. 272);
- effettuazione della visita degli ambienti di lavoro, congiuntamente al medico competente (v. n. 285);
- informazione dei lavoratori circa i rischi generici e specifici dell'attività lavorativa, le procedure di primo intervento e i nominativi dei soggetti del SPP e del medico competente (art. 36 TU).

La figura del RSPP svolge attività di **mera consulenza** e la sua nomina non esonera da responsabilità né il datore di lavoro né i suoi eventuali delegati (Cass. pen. 10 giugno 2009 n. 23929; Cass. pen. 26 agosto 2010 n. 32357); la nomina del RSPP non costituisce **delega di funzioni** (Cass. pen. 1° dicembre 2009 n. 45931).

Doveri di vigilanza e di controllo gravano sul datore di lavoro anche in presenza di un RSPP, poiché la legge affida a questa figura compiti diversi, intesi ad individuare i fattori di rischio, ad elaborare le misure preventive e protettive nonché le procedure di sicurezza relative alle varie attività aziendali (Cass. pen. 4 febbraio 2010 n. 4939; Cass. pen. 23 febbraio 2010 n. 7281):

il RSPP agendo come ausiliario del datore di lavoro, fa sì che quest'ultimo rimanga sempre direttamente obbligato ad assumere le necessarie iniziative atte a neutralizzare le situazioni di pericolo e di rischio (Cass. pen. 26 marzo 2013 n. 21628; Cass. 12 agosto 2010 n. 32357).

Pur avendo una funzione di consulenza, il **RSPP** può essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio ogniqualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare; infatti si presume che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione (Cass. pen. 27 gennaio 2011 n. 2814; Cass. pen. 15 gennaio 2010 n. 1834).

D. RLS

artt. 47, 50 TU

L'attività del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), complessivamente deputata al controllo interno per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che rappresenta, si svolge su due piani distinti: partecipazione e consultazione (v. n. 360 e s.). Il RLS, infatti:

— **partecipa** alle principali attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;

— **deve essere consultato** dal datore di lavoro in materia di valutazione dei rischi e di alcune decisioni imprenditoriali che incidono sui temi della sicurezza e della prevenzione. Nella tabella che segue sono elencate le sue principali **funzioni**.

7010

Attività	v. n.
Partecipazione	
misure di prevenzione	366
osservazioni (*)	7062
riunione periodica	272
proposte	366
segnalazione	366
Consultazione	
valutazione dei rischi	212 e s.
designazione del responsabile e degli addetti:	
— al SPP	252 e s.
— alle attività di prevenzione incendi e di primo soccorso	304 e s. e 315 e s.
— alle procedure di evacuazione dai luoghi di lavoro	302
nomina del medico competente	285
formazione dei lavoratori	333 e s.
(*) Le osservazioni rese dal RLS non possono essere disattese dall'organo di vigilanza, il quale deve darne puntualmente atto nella verbalizzazione.	

Al fine di garantire il corretto svolgimento di tali attività, il datore di lavoro deve **mettere a disposizione** del RLS tutte le informazioni necessarie: ad esempio, il documento di valutazione dei rischi; la documentazione sulle sostanze e le miscele pericolose, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali; le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

La legge, per evitare qualsiasi condizionamento nell'attività del RLS da parte del datore di lavoro, ha esteso in suo favore **la stessa tutela prevista** dalla legge per le **rappresentanze sindacali aziendali**.

Precisazioni **1)** Gli stessi compiti di controllo previsti per il RLS sono previsti anche, a livello territoriale, per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (**RLST**: v. n. 370) e, a livello di sito produttivo, dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo (**RLSSP**: v. n. 372).

2) Il RLS ha solo compiti di consulenza e di proposta in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ma non risponde in proprio, in caso di infortunio, per la **mancata adozione delle misure di prevenzione** (Cass. pen. 22 agosto 2013 n. 35424).

- 7011 Richiesta di intervento alle autorità di vigilanza** Il RLS può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le **misure di prevenzione e protezione** dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle **non siano idonee a garantire la sicurezza** e la **salute** dei lavoratori.
Prima di ricorrere a questo rimedio, il RLS deve aver adottato, presso il datore di lavoro, tutte le iniziative utili ai fini dell'adeguamento delle misure di sicurezza.
Solo in caso di **inerzia da parte del datore di lavoro**, il RLS ha il compito di segnalare il caso agli organi di vigilanza, affinché intervengano per verificare quanto denunciato.

E. Medico competente

art. 25 TU

- 7012** Il medico competente ha l'obbligo di collaborare con il datore di lavoro e con il RSPP alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.
Egli, quando è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, oltre ad avere il compito di effettuare gli **accertamenti sanitari** per valutare l'idoneità fisica dei lavoratori in relazione alle specifiche mansioni di ciascuno, deve anche svolgere attività di **prevenzione primaria** (cioè di riduzione dei fattori di rischio) affiancando il datore di lavoro in qualità di esperto sanitario.
Per l'esame approfondito degli obblighi correlati alla sorveglianza sanitaria, v. n. 282 e s.
Il **datore di lavoro** e il **dirigente** sono tenuti anche a vigilare sull'adempimento degli obblighi propri del medico competente. Resta ferma l'esclusiva responsabilità di quest'ultimo se la mancata attuazione dei relativi obblighi è addebitabile unicamente allo stesso e non è stato riscontrato un difetto di vigilanza da parte del datore di lavoro o del dirigente (Cass. pen. 20 settembre 2011 n. 34373).
- 7013 Attività preventiva** Il medico competente **deve**:
- collaborare** con il datore di lavoro e con il SPP alla **valutazione dei rischi**, al fine di predisporre e attuare le misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori (v. n. 212 e s.);
 - istituire, aggiornare e custodire per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una **cartella sanitaria** e di rischio (v. n. 294);
 - fornire **informazioni ai lavoratori** (e al RLS, su sua richiesta) sul significato (e sui risultati) della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti (v. n. 282 e s.);
 - comunicare** in forma scritta in sede di riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi al RLS, al RSPP e al datore di lavoro **i risultati degli accertamenti sanitari** effettuati e il loro significato (v. n. 291);
 - comunicare** in via telematica ai competenti servizi territoriali del SSN, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento (solo per il 2020 entro il 31 luglio: Circ. Min. Salute 31 marzo 2020 n. 11056), **i dati aggregati** sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (art. 40 TU);
 - visitare gli ambienti di lavoro**, almeno una volta all'anno.
- Di fronte ad un **caso di malattia professionale certa o sospetta** il medico ha l'obbligo - la cui inosservanza è sanzionata penalmente - di compilare ed inviare all'INAIL un **certificato** contenente una relazione particolareggiata della sintomatologia rilevata. Il medico, con la trasmissione del certificato per via telematica, assolve all'obbligo di **denuncia** delle malattie professionali indicate nell'apposito elenco (art. 139 DPR 1124/65; DM 10 giugno 2014; art. 21, c. 3, D.Lgs. 151/2015).
- Alla cessazione dell'incarico, il medico competente deve **riconsegnare** al datore di lavoro la **documentazione** sanitaria in suo possesso e copia della cartella sanitaria e di rischio di ogni lavoratore, nel rispetto del segreto professionale e della normativa per la tutela della privacy. Al medico competente non è affatto richiesto l'adempimento di un obbligo altrui quanto, piuttosto, lo svolgimento del proprio obbligo di collaborazione, espletabile anche mediante l'esauriente sottoposizione al datore di lavoro dei rilievi e delle proposte in materia di valutazione dei rischi che coinvolgono le sue competenze professionali in materia sanitaria.

Viene così delimitato l'ambito degli obblighi imposti dalla norma al medico competente, adempiuti i quali, l'eventuale ulteriore inerzia del datore di lavoro resterebbe imputata a sua esclusiva responsabilità penale (art. 55, c. 1 lett. a), TU; Cass. 15 gennaio 2013 n. 1856).

Anche se la **valutazione dei rischi** è un obbligo non delegabile del datore di lavoro (art. 17 TU), il medico competente è obbligato a collaborare, all'effettuazione della valutazione dei rischi, sulla base delle informazioni ricevute dallo stesso datore di lavoro. Le suddette informazioni il medico competente le riceve, non solo dal datore di lavoro, ma le acquisisce anche di sua iniziativa. In particolare il medico competente può dedurre le informazioni attraverso, per esempio, le seguenti attività:

— visita degli ambienti di lavoro: nel corso del sopralluogo, il medico competente prende visione del ciclo produttivo, verifica le condizioni correlate ai possibili rischi per la salute presenti nelle specifiche aree, interagisce con il datore di lavoro e/o con l'RSPP, dialoga con i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, laddove presenti;

— sorveglianza sanitaria: elementi utili allo scopo sono forniti dalla cartella sanitaria.

In sintesi il medico competente, prima di redigere il protocollo sanitario deve avere una conoscenza dei rischi presenti e quindi deve collaborare alla valutazione dei rischi.

E qualora il medico competente sia nominato, **subentrando ad un altro medico competente**, deve provvedere ad una rivisitazione della valutazione stessa previa acquisizione delle necessarie informazioni da parte del datore di lavoro e previa presa visione dei luoghi di lavoro, per gli aspetti di competenza. L'eventuale mancata collaborazione del medico competente può essere oggetto di accertamento da parte dell'organo di vigilanza (Rispl. Interpello Min. Lav. 27 marzo 2014 n. 5).

Accertamenti sanitari Il medico competente **deve programmare e svolgere** una generale attività di sorveglianza sanitaria a tutela della salute di tutti i lavoratori, i quali vengono sottoposti a visite mediche preassuntive e periodiche (v. n. 287 e s.). Oltre a tali accertamenti «ordinari», il medico competente deve operare **controlli specifici** sui lavoratori esposti a **particolari fattori di rischio**, individuati nella seguente tabella, con rinvio al paragrafo di riferimento.

7014

Fattore di rischio	v. n.
Agenti biologici	740 e s.
Agenti chimici pericolosi	792 e s.
Agenti cancerogeni e mutageni	978 e s.
Amianto	1022 e s.
Rumore	1230
Vibrazioni meccaniche	1250
Campi elettromagnetici	1270
Movimentazione manuale di carichi	4660
Uso di videotermini	5260

F. Altri soggetti

Progettisti (art. 22 TU) I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

7015

Fabbricanti e fornitori (art. 23 TU) I fabbricanti e i fornitori hanno l'obbligo di fabbricare, vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, DPI ed impianti rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

7016