

Obblighi e responsabilità dei dirigenti e preposti

Sommario:

- **1. Il quadro normativo**
- **2. Nozione di datore di lavoro**
- **3. Nozione di dirigente e di preposto**
- **4. Obblighi generali dei datori, dirigenti e preposti.**
- **5. Obbligo di rendere edotti i lavoratori dei rischi connessi al lavoro**
- **6. Obbligo di sorveglianza e di esigere il rispetto delle misure di sicurezza**
- **7. Obbligo di organizzare il servizio di sicurezza**
- **8. Obblighi particolari**
- **9. La distribuzione degli obblighi : la delega di responsabilità**
- **10. La distribuzione della responsabilità tra appaltante e appaltatore**
- **11. Sanzioni.**

1. Il quadro normativo :

La nozione di dirigente è dettata, ai fini generali, dall'art. 2095 cod. civ. e dai contratti collettivi applicabili, di volta in volta, alla fattispecie. Non esiste, invece, una nozione di dirigente ai fini specifici dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

La nozione di preposto agli specifici fini dell'igiene e della sicurezza del lavoro è stata elaborata dalla giurisprudenza anche sulla base dell'art. 4 del D.P.R. n. 547 del 1955.

Gli obblighi generali dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti sono dettati dagli artt. 4 e 5 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, dall'art. 4 del D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, dall'art. 2087 cod. civ. e dalle recenti direttive CEE in parte recepite dal D.Lgs. 19 settembre 1994 e in parte ancora non recepite in legge dello Stato.

Le discipline sulle singole misure di sicurezza contengono norme che talvolta ridefiniscono la nozione o gli obblighi generali dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti.

La normativa generale in materia di sicurezza del lavoro nei cantieri temporanei o mobili rinvia, quanto alla definizione e agli obblighi generali dei datori di lavoro, dirigenti e preposti al D.P.R. n. 547/1955 (art. 3 del D.P.R. n. 164/1956).

2. Nozione di datore di lavoro

La nozione generale di datore di lavoro si evince dalla nozione di lavoratore subordinato, stabilita dalle norme generali in materia di igiene e sicurezza (artt. 3 del D.P.R. n. 547 e art. 3 del D.P.R. n. 303). Ai fini particolari dell'igiene e sicurezza del lavoro, è datore di lavoro colui che impiega lavoratori, fuori dal loro domicilio, alle proprie dipendenze e sotto le proprie direttive, con o senza retribuzione, anche al solo fine di far loro apprendere un'arte o un mestiere.

Peraltro, sempre ai fini dell'igiene e della sicurezza del lavoro, la nozione di datore di lavoro si estende anche a fattispecie di lavoratori con i quali non sussiste vincolo di subordinazione con l'imprenditore. Infatti, da un lato, ai sensi dei suddetti artt. 3, il datore di lavoro deve rispettare le norme di igiene e sicurezza anche nei confronti dei soci di società cooperative e (art. 3, D.P.R. n. 547) degli allievi di istituti di istruzione e laboratori scuola.

D'altro lato la giurisprudenza ha riconosciuto che il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare l'igiene e la sicurezza anche di soggetti estranei al rapporto di lavoro in senso stretto purché si tratti di soggetti autorizzati dal datore di lavoro stesso - implicitamente o esplicitamente - a frequentare il luogo di lavoro. Nessun obbligo risiede invece in capo al datore di lavoro nei confronti della persona che inopinatamente e/o abusivamente entri nel luogo di lavoro.

Ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994, per datore di lavoro si intende:

- **nel settore privato il soggetto che è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva - intendendosi per tale lo stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale - abbia la responsabilità dell'impresa o dello stabilimento, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa;**
- nelle pubbliche amministrazioni, il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad ufficio avente autonomia gestionale. Si deve peraltro segnalare, in materia di pubbliche amministrazioni, che gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico (art. 4, ultimo comma, D.Lgs. n. 626/1994).

Con riferimento ai soci di società di fatto la giurisprudenza ha affermato che ciascuno di essi è responsabile del rispetto degli obblighi in materia di igiene e sicurezza del lavoro nei confronti degli altri. Conseguentemente il fatto che uno dei soci si sia infortunato per la mancanza delle

misure di sicurezza non esclude la responsabilità degli altri soci anche se la mancanza di quelle misure dipende (anche) dallo stesso infortunato.

3. Nozione di dirigente e di preposto:

La nozione di dirigente è stata elaborata in linea generale - e cioè a tutti i fini del diritto del lavoro e della previdenza sociale - dalla giurisprudenza giuslavoristica.

In particolare la giurisprudenza riconosce la figura del dirigente nel lavoratore che con la sua attività influisca sull'intera azienda o (nelle aziende di grandi dimensioni) su una ramo rilevante di essa.

Di regola il dirigente non è soggetto al potere gerarchico di nessun altro lavoratore subordinato ma solo a quello del datore di lavoro. Tuttavia nelle imprese di grandi dimensioni è stata riconosciuta l'esistenza di figure (c.d. minidirigenti) che, pur appartenendo alla categoria dirigenziali soffrono un potere di "coordinamento" di altri lavoratori (es. il direttore commerciale rispetto al direttore generale, il direttore vendite rispetto al direttore commerciale di una grande azienda). La qualifica "formale" di dirigente varia da azienda ad azienda ma essi sono chiamati spesso "direttore" (es. direttore della produzione, direttore di stabilimento, direttore generale).

Il preposto è colui che sovrintende il lavoro degli altri. Egli è generalmente un operaio specializzato con funzioni di guida e controllo (es. caposquadra o capo reparto).

In ogni caso, ai fini della sussistenza degli obblighi e delle responsabilità in materia di igiene e sicurezza, ciò che rileva non è tanto la qualifica formalmente posseduta quanto la circostanza che le mansioni di dirigente o di preposto siano in concreto espletate.

4. Obblighi generali. Obbligo di attuare le misure di sicurezza. Il valore dell'art. 2087 cod. civ.:

Ai sensi dell'art. 2087 "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 prestatori di lavoro".

Com'è noto, il legislatore ha in seguito emanato norme sempre più articolate in relazione alle specifiche lavorazioni svolte e agli specifici apparecchi utilizzati nonché agli specifici rischi cui il lavoratore è esposto.

La giurisprudenza prevalente tende a riconoscere la natura di norma di chiusura all'art. 2087 cod. civ.; cioè a dire che il datore di lavoro non ha assolto i suoi obblighi in materia di igiene e

sicurezza del lavoro quando, pur avendo osservato tutte le specifiche disposizioni in materia, non sia però riuscito a tutelare idoneamente la integrità fisica dei lavoratori (una parte della giurisprudenza limita tuttavia tale principio ai soli rischi specifici inerenti alla lavorazione cui è addetto il lavoratore).

Da un lato, il contenuto dell'obbligo generale in materia di igiene e sicurezza si caratterizza, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 626/1994, così come interpretato dal Ministero del lavoro dall'istituzione di un sistema di gestione permanente ed organico diretto alla individuazione, valutazione, riduzione e controllo dei fattori di rischio.

Dall'altro lato, il contenuto dell'obbligo generale in materia di igiene e sicurezza è disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 626 del 1994, secondo il quale **le misure generali che deve adottare il datore di lavoro sono:**

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;**
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;**
- c) riduzione dei rischi alla fonte;**
- d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;**
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;**
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;**
- g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;**
- h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;**
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;**
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;**
- m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;**
- n) misure igieniche;**
- o) misure di protezione collettiva ed individuale;**
- p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;**
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;**
- r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;**

- s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;**
- t) istruzioni adeguate ai lavoratori.**

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Per l'obbligo di effettuare della valutazione del rischio, e gli adempimenti documentali conseguenti, vedi quanto esposto nella nota D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 - Disposizioni generali e successive modificazioni.

Secondo la Corte costituzionale, il principio della necessaria determinatezza delle fattispecie penali va soddisfatto con un restringimento della discrezionalità dell'interprete, la quale, rispetto a norme che impongono la realizzazione di risultati (minimizzazione del rischio di esposizione al rumore o, se si preferisce, massimizzazione della sicurezza), è, per la struttura di queste, bensì riducibile, ma non sopprimibile.

E il modo per restringere, nel caso in esame, la discrezionalità dell'interprete è ritenere che, là dove parla di misure concretamente attuabili, il legislatore si riferisca alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata sia soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli standard di sicurezza propri, in concreto e al momento, delle diverse attività produttive.

Ed è in questa direzione che dovrà, di volta in volta, essere indirizzato l'accertamento del giudice: ci si dovrà chiedere 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".

5. Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi connessi al lavoro:

Il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore - ivi compresi i lavoratori a domicilio - riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;**
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;**
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;**
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;**

- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;**
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;**
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15 del D.Lgs. n. 626 del 1994 (Misure per la prevenzione incendi; lotta antincendio; gestione dell'emergenza, salvataggio e pronto soccorso).**

Secondo la giurisprudenza che si è formata prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 626 del 1994, l'informazione dei lavoratori mediante affissione non conosce mezzi alternativi, tranne nei casi in cui sia dimostrata l'impossibilità dell'affissione stessa.

Il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, assicurano che ciascun lavoratore - ivi compresi i lavoratori a domicilio - ricevano una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire in occasione:

- 1. dell'assunzione;**
- 2. del trasferimento o cambiamento di mansioni;**
- 3. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.**

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Il lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori deve essere adeguatamente formato.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626 del 1994, (vedi al riguardo gli accordi interconfederali del 22 giugno 1995 del 27 ottobre 1995 e 22 novembre 1995, rispettivamente, per le aziende aderenti alla Confindustria, alla Confapi e per le aziende artigiane) durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti propri del

servizio di protezione e prevenzione, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

Ai fini della determinazione del contenuto dell'obbligo di formazione il Ministero del lavoro ha espresso la necessità della programmazione di uno specifico piano di formazione che tenga conto di tutti gli elementi indispensabili per la sua attuazione e che sia articolato in modo coerente ai risultati della valutazione dei rischi.

6. Obbligo di sorveglianza e di richiedere il rispetto delle misure di sicurezza

Il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto richiedono l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di uso dei mezzi di protezione collettivi ed individuali messi a loro disposizione. Pertanto essi sono tenuti non solo a predisporre le misure di sicurezza ma anche ad esigere che esse siano usate.

L'obbligo di esigere l'uso dei dispositivi di sicurezza consiste non solo nell'ordine continuo di tale uso ma anche nella minaccia di sanzioni disciplinari in caso di inosservanza delle misure di sicurezza e - all'occorrenza - nella effettiva irrogazione di dette sanzioni.

La giurisprudenza ha anzi affermato che il datore di lavoro è responsabile di inosservanza delle normative antinfortunistica quando si sia limitato ad irrogare una multa anziché una più grave sanzione, nonostante che a seguito della multa il lavoratore abbia continuato a rifiutare di adottare le misure di sicurezza.

La giurisprudenza ha elaborato criteri piuttosto rigidi in ordine alla responsabilità per inosservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza derivanti da atti inconsulti del lavoratore. Infatti la giurisprudenza ha affermato che la responsabilità del datore di lavoro, del dirigente o del preposto - a seconda della distribuzione di responsabilità suddetta - non è esclusa né quando l'inosservanza delle misure di sicurezza o l'infortunio del lavoratore dipenda da sua imprudenza (es. l'aver inserito il braccio tra le maglie dello schermo protettivo posto all'imbocco di una macchina), né se il lavoratore abbia deliberatamente messo fuori uso il dispositivo di sicurezza (es. ha fatto in modo di azionare il secondo bottone previsto per l'avviamento della pressa con il ginocchio onde inserire con la mano rimasta libera i pezzi da lavoratore sotto la pressa che rimane così sempre in movimento). La responsabilità è esclusa solo quando il lavoratore abbia posto in essere un atto del tutto imprevedibile ed esorbitante l'attività lavorativa.

D'altronde la giurisprudenza ha riconosciuto che l'obbligo di sorveglianza è meno rigido con riferimento a soggetti (es. operai specializzati) dotati di vasta esperienza.

7. Obbligo di organizzare il servizio di prevenzione e protezione:

Si veda quanto esposto alla nota redazionale "Servizio di prevenzione e protezione".

8. Obblighi particolari (rinvio):

Per gli specifici obblighi in capo ai datori di lavoro, dirigenti e preposti in relazione alle singole lavorazioni e ai singoli rischi cui il lavoratore è esposto, si veda quanto esposto alle relative voci.

9. La distribuzione degli obblighi in materia di igiene e sicurezza tra datori, dirigenti e preposti. La delega di responsabilità

Il datore di lavoro (nelle società, di regola, l'amministratore e/o il presidente) è il primo e principale destinatario di tutti gli obblighi derivanti dalle norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro.

Invece la figura del dirigente o del preposto è eventuale: infatti il dirigente e il preposto sono presenti solo in aziende di dimensioni medie o grandi; dove, cioè, il datore di lavoro non dirige e sorveglia da solo il lavoro delle maestranze. L'esistenza del dirigente o del preposto consente di dividere gli obblighi e le responsabilità tra datore, dirigente o preposto sulla prevenzione infortuni e l'igiene del lavoro.

In particolare la giurisprudenza ha ritenuto che il datore di lavoro - ovvero il dirigente che acquista o installa i macchinari - non può mai addurre a propria discolta il fatto che esiste il preposto qualora si tratti di carenze strutturali dei macchinari impiegati. Il preposto semmai sarà responsabile dei fatti collegati con lo svolgimento del lavoro "quotidiano".

D'altronde il datore di lavoro e/o il dirigente sono responsabili anche dello svolgimento quotidiano del lavoro senza l'osservanza delle norme di sicurezza quando ciò costituisca una prassi diffusa nell'azienda.

Così, ad esempio, si può ritenere che la mancata adozione da parte di un lavoratore della maschera di sicurezza che gli sia stata regolarmente fornita costituisca una responsabilità del preposto mentre costituisca una responsabilità del datore di lavoro - o del dirigente - la mancata fornitura ai lavoratori delle maschere di protezione; se poi il mancato uso delle maschere di protezione sia una prassi diffusa nell'azienda, la responsabilità dovrà essere riconosciuta in capo sia al datore di lavoro e/o al dirigente che al preposto.

La delega di obblighi e responsabilità deve rispondere a particolari caratteristiche, altrimenti essa sarà inidonea a esonerare il delegante dalla responsabilità in materia di igiene e sicurezza oggetto della delega stessa e, per converso, sarà inidonea a far riconoscere una siffatta responsabilità in capo al delegato. In particolare:

- la delega deve essere conferita a persona idonea per capacità tecnica ed esperienza;
- la delega deve trasmettere al delegato non solo l'obbligo al rispetto delle norme di sicurezza ma anche i mezzi economici, tecnici e i poteri organizzativi necessari per adempiere quell'obbligo;
- il delegato deve avere manifestato il proprio consenso, almeno tacito, alla delega stessa;
- la delega deve essere conferita espressamente e rigorosamente provata.

Inoltre alcune sentenze richiedono che:

- la delega - per potersi ritenere sufficientemente provata - debba essere disposta per iscritto;
- l'azienda sia di dimensioni tali che il titolare non potrebbe da solo garantire il rispetto della normativa antinfortunistica, né sovrintendere al lavoro di tutte le maestranze occupate presso di essa.

Ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, del D.Lgs. n. 626/1994, aggiunto dal D.Lgs. n. 242 del 1996, gli obblighi di seguito elencati non possono essere delegati:

- elaborazione del documento di valutazione del rischio e adempimenti documentali conseguenti ovvero, nei casi in cui essa è prevista, la sostitutiva autocertificazione di aver svolto la valutazione dei rischi e gli obblighi conseguenti;
- designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, e nomina del medico competente.

La formulazione degli artt. 89 e seguenti, come modificato dal D.Lgs. n. 242 del 1996, pone il problema della delegabilità o no di alcuni obblighi ai preposti per i quali, pur non essendo espressamente vietata la delega, non è però neppure prevista una specifica sanzione.

10. La distribuzione della responsabilità in materia di igiene e sicurezza tra appaltante e appaltatore:

In caso di appalto la responsabilità per il rispetto delle norme di sicurezza con riferimento ai lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto risiede esclusivamente nell'appaltatore, a meno che l'appaltante non si sia ingerito nell'esecuzione dei lavori. L'ingerenza nell'esecuzione dei lavori va distinta peraltro dalla normale attività di controllo che l'appaltante compie al fine di verificare l'esatto adempimento dell'opera oggetto del contratto di appalto: l'esercizio di tale attività di controllo non significa di per sé che l'appaltante si sia ingerito nell'esecuzione dell'appalto. Inoltre:

- alcune sentenze escludono l'esonerazione dalla responsabilità dell'appaltante se l'oggetto dell'appalto costituisca un'opera che si inserisce in un più ampio contesto di opere realizzate dall'appaltante;
- è dubbio se l'appaltante si possa tenere esonerato dalla responsabilità in materia di sicurezza del lavoro se fornisca le attrezzature di lavoro;
- in un'occasione la giurisprudenza ha affermato che è irrilevante la circostanza che l'appaltante abbia indicato il direttore dei lavori eseguiti dall'appaltatore. A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 626 del 1994, la responsabilità del committente in ordine all'adozione delle misure di sicurezza risulta accresciuta.

Infatti l'art. 7 stabilisce che il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi:

1. verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
2. fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Nell'ipotesi di cui sopra i datori di lavoro:

1. cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
2. coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il datore di lavoro promuove il coordinamento di cui alla precedente lettera b). Tale obbligo non si estende ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

11. Sanzioni

Le norme sulla sicurezza del lavoro prevedono, di regola, che l'infrazione alle singole disposizioni costituisce una contravvenzione punibile con pena detentiva (arresto) in alternativa a pena pecuniaria (ammenda).

Le infrazioni al D.P.R. n. 547/1955 sono stabilite dagli artt. 389 e seguenti dello stesso D.P.R. Le infrazioni al D.P.R. n. 303/1956 sono stabilite dagli artt. 58 e seguenti di detto decreto.

Le infrazioni al D.Lgs. n. 626 del 1994 sono punite con sanzioni variabili che vanno:

- **per i datori e i dirigenti dalla sanzione amministrativa pecuniaria di L. 1.000.000, alla pena dell'arresto fino a 6 mesi in alternativa all'ammenda fino a L. 8.000.000;**
- **per i preposti dalla sanzione amministrativa di L. 500.000 alla pena dell'arresto fino a 2 mesi in alternativa all'ammenda fino a L. 2.000.000.**

Per le infrazioni alle discipline speciali si rinvia a quanto esposto nelle singole voci.

Le contravvenzioni punite con pena pecuniaria possono essere estinte prima dell'apertura del giudizio penale mediante oblazione. La giurisprudenza tuttavia è divisa in ordine all'applicabilità o no alle contravvenzioni in materia di sicurezza del lavoro punite con la sola ammenda dell'oblazione ordinaria (art. 162 cod. pen.) ovvero anche della oblazione speciale (art. 162 bis cod. pen.).

Le contravvenzioni punite con pena detentiva in alternativa a pena pecuniaria possono essere estinte prima dell'apertura del giudizio penale mediante oblazione speciale (art. 162 bis cod. pen.).

Le conseguenze per l'inosservanza delle norme infortunistiche sono assai più gravi per chi le ha commesse se da tale inosservanza derivi l'infortunio o la morte di un lavoratore; in tale caso il contravventore risponde di lesioni personali colpose o di omicidio colposo.

Si veda anche la particolare procedura che consente la definizione in via amministrativa delle contravvenzioni che vengono "regolarizzate" a seguito della prescrizione di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 758 del 1994.

ERROR: syntaxerror
OFFENDING COMMAND: --nostringval--

STACK:

```
(obblighi-responsabilita_dirigenti-preposti)
/Title
()
/Subject
(D:20060417103612)
/ModDate
()
/Keywords
(PDFCreator Version 0.8.0)
/Creator
(D:20060417103612)
/CreationDate
(Gilda Venezia)
/Author
-mark-
```