

DPI, quali responsabilità per gli operatori?

di GIUSEPPE DE FALCO

(Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Frosinone)

La definizione di dispositivi di protezione individuali (DPI) è contenuta nell'articolo 1 del D.Lgs. 4/12/1992 n. 475 e, in maniera complementare e armonica, nel recente articolo 74 del D.Lgs. 81/08 (è il primo articolo del capo secondo), dove la definizione indica che *“Si intende per dispositivo di protezione individuale, di seguito denominato «DPI», qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo”*.

Nel D.Lgs. 475/92 sono indicate tre categorie di DPI, finalizzate a proteggere da rischi diversi per gravità e importanza e, in entrambi i decreti, sono indicate le esclusioni dal campo dei DPI, ovvero ciò che non deve essere classificato come tale e non soggetto alla normativa specifica.

Inoltre, nell'articolo 75 del D.Lgs. 81/08 viene indicata la funzione succedanea dei DPI rispetto a misure di sicurezza tecniche, collettive ed organizzative e ciò nel senso che solamente quando tali misure di sicurezza non siano sufficienti si deve ricorrere all'uso dei DPI.

Requisiti dei DPI

I requisiti dei DPI sono contenuti nel D.Lgs. 475/92, che va armonizzato con l'allegato 8 del D.Lgs. 81/08. Vanno sottolineate le indicazioni di carattere generale che gravano sul datore di lavoro e che sono contenute nell'articolo 76 del D.Lgs. 81/08, il quale focalizza l'obbligo di individuare e fornire DPI adeguati ai rischi da proteggere e di adattati alle caratteristiche specifiche dei lavoratori.

L'idoneità dei DPI non va mai verificata in astratto, ma va verificata sempre in concreto e costantemente. Questo è un principio di carattere generale, ma fondamentale per porre al riparo il datore di lavoro da responsabilità in ordine ad un eventuale infortunio dovuto all'impiego di un DPI in astratto idoneo, ma non adeguato alle condizioni esistenti nei luoghi di lavoro. Proprio per questo l'Allegato VIII contiene un elenco dei DPI, articolato sulla base delle diverse finalità di protezione, che è definito dallo stesso allegato come *“indicativo e non esauriente”*, proprio perché l'adeguatezza di ciascun dispositivo va verificata in concreto; il dispositivo indicato nell'Allegato può quindi essere sostituito da altri, qualora siano ritenuti maggiormente idonei.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve operare in concreto la valutazione dei rischi per i quali è necessario l'utilizzo e la fornitura dei DPI, non soltanto tenendo in considerazione i rischi probabili, ma anche quelli possibili. A tal proposito, la giurisprudenza è

intervenuta più volte per focalizzare questa esigenza: dunque, non solamente il rischio probabile deve essere prevenuto, ma anche il rischio che si caratterizza in termini di mera possibilità di accadimento.

Una volta verificato il rischio, vanno individuate le caratteristiche dei DPI e le conseguenti esigenze di adeguatezza, valutandone la maggiore compatibilità con le concrete peculiarità del rischio da prevenire. Alle luce di queste esigenze, il datore di lavoro deve operare una valutazione delle caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato, compararli (fase essenziale per motivare la scelta compiuta) e valutarne la compatibilità con le esigenze da proteggere.

La scelta operata non è, infine, statica, ma va aggiornata nel tempo sia alla luce delle eventuali modifiche del rischio, che di quelle dovute al progresso tecnologico. I DPI devono essere conformi ai requisiti normativi e, sempre tra gli obblighi di lavoro disciplinati dall'articolo 76, spicca quello per cui il datore di lavoro deve individuare le condizioni d'uso, anche sulla base delle norme d'uso fornite dai fabbricanti dei DPI stessi. Proprio l'inserimento del termine "anche" sta a significare che il datore non si può accontentare di ciò che è indicato dal fabbricante nelle norme d'uso e seguirlo pedissequamente, ma deve in concreto – sempre sulla base della valutazione adeguata dei rischi da affrontare – indicare le specifiche condizioni d'uso da far seguire nell'ambito della concreta situazione lavorativa.

Altri obblighi del datore di lavoro (articolo 77) prevedono:

- Manutenzione dei DPI;
- Utilizzo dei DPI solo per gli usi previsti;
- Istruzioni ai lavoratori;
- Destinazione di ogni DPI ad un uso personale;
- Informazioni sui rischi alla cui protezione il DPI è finalizzato;
- Disponibilità di informazioni sui DPI;
- Procedure aziendali per riconsegna e deposito dei DPI;
- Formazione ed addestramento adeguati;
- Richiedere ai lavoratori l'osservanza delle disposizioni in materia di uso dei DPI forniti (tale norma è contenuta all'articolo 18, lettera f).

Responsabilità penali dei datori di lavoro

Per tutti gli obblighi illustrati è prevista una sanzione diretta in caso di violazione. In particolare, in caso di violazione degli articoli 75-77 e 18 del D.Lgs. 81/08, a prescindere dal verificarsi di un infortunio, la semplice inosservanza viene sanzionata (art. 87, comma 2, 3, 4; art. 55, comma 5).

È inoltre prevista una responsabilità per infortuni causalmente riconducibili ad omissioni, carenze, inadeguatezze dei DPI o alla violazione degli obblighi correlati. È stata invece statuita l'irrelevanza del comportamento negligente del lavoratore, qualora non connotabile in termini di abnormità ed eccezionalità: dunque, l'utilizzo negligente, ma non abnorme, non costituisce esonero di responsabilità per il datore di lavoro.

Obblighi dei lavoratori

In base all'articolo 78 del D.Lgs. 81/08 è prevista anche una serie di obblighi per i lavoratori, anch'essi sanzionati. Questi riguardano in particolare il sottoporsi al programma di formazione e addestramento; l'uso conforme dei DPI; la cura dei DPI; l'osservanza delle procedure aziendali in tema di riconsegna dei DPI; la segnalazione di difetti o inconvenienti.

Le sanzioni per i lavoratori sono inserite nell'articolo 59 del D.Lgs. 81/08 e, quindi, collocate in relazione ai principi di carattere generale, che sono posti a carico del lavoratore nell'articolo 20 e richiamati dall'articolo 78 in tema di protezione individuale.

La conformità dei DPI e l'obbligo di verifica concreta

La documentazione con cui il fabbricante attesta la conformità dei DPI ai requisiti essenziali di sicurezza non consente al datore di lavoro di ritenersi esonerato dalla verifica diretta della conformità stessa: come già rilevato, il datore di lavoro – ossia l'utilizzatore – ha un obbligo di verifica concreta e autonoma circa le condizioni di adeguatezza dello specifico DPI e le sue caratteristiche.

Pertanto, si può fare affidamento sull'operato altrui solamente nel momento in cui si è adeguatamente e integralmente adempiuto agli obblighi di propria competenza. Se il fabbricante mette in commercio dei DPI conformi, poi può fare affidamento al fatto che saranno i datori di lavoro ad utilizzarli in conformità agli obblighi che su di essi gravano. Per contro, la posizione del fabbricante può venire in rilievo, unitamente a quella del datore di lavoro, in caso di infortunio, con riferimento all'uso di un DPI non conforme ai requisiti di sicurezza.

Casi giurisprudenziali emblematici

Sull'argomento giova citare in particolare due casi emblematici di orientamento giurisprudenziale.

Sentenza della Corte di Cassazione - Sezione 4, n. 36889 del 22 maggio 2009

In tema di reati colposi per violazione delle norme antinfortunistiche, "La conformità di un determinato mezzo a determinate normative (nella specie, alla normativa CE) non esclude che esso sia stato utilizzato con modalità improprie, che abbiano costituito fonte di pericolo e/o di danno per la sicurezza e la salute del lavoratore.

I marchi di conformità limitano la loro efficacia nel senso di rendere lecita la produzione, il commercio e la concessione in uso delle macchine che, caratterizzate dal marchio, risultano rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, ma la dotazione di tali marchi non esonera dall'obbligo di utilizzare le macchine qualificate conformi con modalità che non risultino fonte di pericolo e di danno per la sicurezza e la salute dei lavoratori".

Sentenza della Corte di Cassazione - Sezione 4, n. 37060 del 12 giugno 2009

Il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza dell'ambiente di lavoro, è "tenuto ad accertare la corrispondenza ai requisiti di legge dei macchinari utilizzati, e risponde dell'infortunio occorso ad un dipendente a causa della mancanza di tali requisiti, senza che la presenza sul macchinario della marchiatura di conformità CE o l'affidamento riposto nella notorietà e nella competenza tecnica del costruttore valgano ad esonerarlo dalla sua responsabilità".