



TERCER EJERCICIO

TRADUCCIÓN DIRECTA ITALIANO-CASTELLANO

PERFIL: 2

Appalto, infortuni sul lavoro e responsabilità del committente

La disciplina antinfortunistica relativa alla delicata materia degli appalti è sempre risultata “ostile” agli occhi della dottrina perché complice di una forte incertezza normativa. Il primo disegno legislativo a porre l’attenzione sull’oggetto di discussione è stato sicuramente il d.lgs. 494/1996 che ha dotato il nostro ordinamento di una disciplina base in merito alla regolazione degli obblighi in sede d’appalto c.d. reale e della conseguente tutela del lavoratore.

Precedentemente si faceva riferimento all’appalto c.d. fittizio, disciplinato dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369 che stabiliva espressamente l’obbligo di garantire la sicurezza dei lavoratori al solo vero datore di lavoro, vale a dire colui che, di fatto, abbia utilizzato il personale dipendente fornitogli dal c.d. appaltatore che non può essere definito come datore di lavoro in quanto privo di un’organizzazione propria dei fattori di produzioni.

L’impostazione precedente veniva influenzata soprattutto dai rilievi della dottrina civilistica in materia di contratto d’appalto, secondo cui il discrimen tra lo stesso e il contratto d’opera fosse da ricercare proprio nell’autonomia del ruolo dell’appaltatore, sancita dall’art. 1655 Codice Civile.

Ciò comportava che in situazioni di ingerenza da parte del committente, si profilasse un’ipotesi di concorso di questo nella contravvenzione commessa dall’appaltatore; l’ingerenza in questione si poteva manifestare in via alternativa con un vero e proprio intervento del committente, oppure con l’affidamento dei lavori ad un soggetto sprovvisto delle specifiche competenze tecniche.

Una parte della dottrina ha ritenuto inoltre che in questa specifica situazione si verificasse una fattispecie della delega di funzioni in cui il soggetto appaltante avrebbe trasferito le funzioni sul c.d. appaltatore.



È bene segnalare un'importante pronuncia della Cassazione, secondo cui «in tema di appalto il committente deve adeguare la sua condotta a due fondamentali regole di diligenza e prudenza; a) scegliere (c.d. culpa in eligendo) l'appaltatore e più in generale il soggetto al quale affidare l'incarico, accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche della capacità tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa; b) non ingerirsi nell'esecuzione dei lavori. Risponderà quindi, a titolo di colpa il committente che non rispetti tali regole» .

Questo percorso giurisprudenziale ha portato in poco tempo a mettere in discussione un modello in cui l'appaltante era considerato estraneo a qualsiasi forma di responsabilità; altre sono infatti le deroghe, come la responsabilità dell'appaltante in caso di inadempienza all'obbligo di consegnare all'appaltatore un ambiente di lavoro idoneo e sicuro, o degli obblighi informativi e di coordinamento fatti ricadere sul committente.

Il processo di modifica dell'approccio iniziato dalla giurisprudenza è stato portato a compimento con la sua positivizzazione normativa.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 626/1994 si assiste alla rivoluzione copernicana annunciata in cui il centro soggettivo delle prescrizioni antinfortunistiche non è più l'appaltatore, bensì il committente. L'art. 7 del suddetto decreto è stato poi sostanzialmente recepito all'interno del Testo Unico del 2008.

La dottrina tende a riconoscere tre criteri muovendo della formulazione di questa disposizione:

- a) oggettivo, in quanto la disciplina è applicabile esclusivamente ai casi di appalto, prestazione d'opera, somministrazione;
 - b) soggettivo, dal momento che la normativa è rivolta esclusivamente all'imprenditore;
 - c) spaziale-funzionale, essendo applicabile ai contratti di cui sub a) ma solo c.d. "interni".
- La dimensione interaziendale supera definitivamente il modello che accentrava le responsabilità sull'appaltatore estendendola al soggetto che, pur non diretto titolare del rapporto con il lavoratore, ha la responsabilità dell'organizzazione dell'unità produttiva in cui questi presta la propria attività, esercitando i poteri decisionali e di spesa.