



# FO LI UM

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

RIVISTA TRIMESTRALE  
FONDATA NEL 2001

Spedizione in abbonamento postale  
45% Articolo 2, c.20/b Legge 662/96

Milano  
euro 15,00

4° trimestre 2016 anno 16°

ISSN 1592-9353

1° - 2° trimestre 2018

## SOMMARIO

### Normativa nazionale

|  |   |
|--|---|
| Lavoro intermittente: sanzioni penali se manca l'adeguata valutazione dei rischi.....                              | 3 |
| Medico competente in azienda: il Ministero del lavoro chiarisce le incompatibilità.....                            | 3 |
| Registri degli esposti ad agenti cancerogeni: l'INAIL estende i servizi telematici.....                            | 3 |
| Verifica delle attrezzature di lavoro: nuovo elenco dei soggetti abilitati.....                                    | 4 |
| Servizio di prevenzione aziendale: attenzione all'aggiornamento formativo.....                                     | 4 |
| Sostanze chimiche: obbligo di registrazione per le imprese entro il 31 maggio.....                                 | 5 |
| Costruzione di ponteggi fissi: come chiedere il rinnovo dell'autorizzazione.....                                   | 5 |
| Violazioni in materia di sicurezza: sanzioni e ammende con importi rivalutati.....                                 | 6 |
| Tirocini e alternanza scuola-lavoro: obbligatori tutti gli adempimenti in materia di sicurezza.....                | 6 |
| Contribuzione assistenziale: disponibile il modello OT24 per chiedere la riduzione del tasso medio di tariffa..... | 6 |
| Incidenti sul lavoro in crescita: un campanello d'allarme che richiede urgenti provvedimenti.....                  | 7 |
| Sicurezza sul lavoro: spetta al responsabile del servizio di prevenzione informare i lavoratori?.....              | 7 |
| Attività svolta nei locali del committente: necessaria cooperazione nella valutazione dei rischi.....              | 8 |
| Esposizione ad agenti cancerogeni: dalla UE norme più severe per proteggere i lavoratori.....                      | 8 |
| Pronto soccorso e prevenzione incendi: quale comportamento corretto per i datori di lavoro?.....                   | 9 |
| Lavoratori in Paesi extra UE: come effettuare la valutazione dei rischi.....                                       | 9 |
| Lavoro usurante e notturno: comunicazione telematica annuali.....  | 9 |

### NOTE GIURISPRUDENZIALI

|   |    |
|---|----|
| Cassazione Civile, 05 luglio 2018, n.17668 - L'obbligo del datore di lavoro di tutela delle condizioni lavorative non configura responsabilità oggettiva..... | 9  |
| Tribunale Firenze, 21 febbraio 2018, n.1262 - Lavori su fossa biologica: l'amministratore del condominio committente risponde di lesioni aggravate.....       | 9  |
| Cassazione Civile, 05 marzo 2018, n.5066 - Le patologie contratte a causa dello stress lavoro-correlato sono indennizzabili dall'INAIL.....                   | 11 |
| Cassazione penale, 03 febbraio 2015, n.12223, sez. IV - Crollo del soffitto di una scuola: le responsabilità.....   | 12 |
| Cassazione civile, 17 gennaio 2018, n.1048, sez. lav. - Liquidabilità degli aggravamenti di un infortunio più di dieci anni dopo.....                         | 13 |

CASSAZIONE CIVILE, 17 GENNAIO 2018, N.1048, SEZ. LAV.

LIQUIDABILITÀ DEGLI AGGRAVAMENTI DI UN INFORTUNIO PIÙ DI DIECI ANNI DOPO

CASSAZIONE CIVILE, 17 GENNAIO 2018, N.1048, SEZ. LAV.

LIQUIDABILITÀ DEGLI AGGRAVAMENTI DI UN INFORTUNIO PIÙ DI DIECI ANNI DOPO

CASSAZIONE CIVILE, 17 GENNAIO 2018, N.1048, SEZ. LAV.

LIQUIDABILITÀ DEGLI AGGRAVAMENTI DI UN INFORTUNIO PIÙ DI DIECI ANNI DOPO

## COMITATO SCIENTIFICO

Vincenzo Riganti

Già ordinario di chimica merceologica - Università di Pavia Presidente del Comitato scientifico Irsi Srl (Istituto ricerche sicurezza industriale, per l'ambiente e la medicina del lavoro) - Milano

Luigi Pozzoli

Già Professore presso Università dell'Insubria - Varese - Responsabile Settore Igiene Industriale Irsi srl - Milano

Marco Baldi

Università di Pavia

## ABBONAMENTO ANNO 2017

prezzo: Euro 50,00

Le richieste di abbonamento, le comunicazioni per mutamenti di indirizzo e gli eventuali reclami per mancato ricevimento di fascicoli vanno indirizzati all'Amministrazione:

*Per la selezione dei lavori, la rivista si avvale di un collegio di Referee*

*La pubblicazione di articoli, note e recensioni, non implica adesione della Direzione della Rivista alle opinioni espresse dai Collaboratori*

*Gli scritti si pubblicano perciò sotto l'esclusiva responsabilità degli Autori.*

*Gli articoli non pubblicati si restituiscono*

*L'Editore garantisce la massima riservatezza dei dati forniti dagli abbonati e la possibilità di richiedere gratuitamente la rettifica, o la cancellazione, scrivendo a:*

*Folium - Responsabile dati personali custodite nel nostro archivio elettronico, di cui garantiamo massima riservatezza e non cessione a terzi, verranno utilizzate unicamente per la gestione delle nostre iniziative editoriali (D.Lgs 196/03*

*"Codice in materia di protezione dei dati personali)*

Registrazione Trib. di Milano al n. 174 del 26 marzo 2001

Iscrizione Registro nazionale stampa (legge n. 416 del 5 agosto 1981, art. 11) n. 14403 del 2001

ROC n. 5994 - ISSN 1592-9353

Pubblicazione trimestrale. Spedizione in abbonamento postale - 45% - Art. 2 c. 20/b legge 662/1996 - Milano

Grafica: interna

Stampa: in proprio

Editrice: IRSI srl - Via Colonna, 5 - 20122 MILANO



Rivista associata all'Unione della stampa Periodica Italiana

Direttore Responsabile - Mario Emilio Meregalli

Direttore - Coordinatore - Vincenzo Riganti

### COLLABORATORI REDAZIONALI:

Veronica Panzeri - Irsi Srl - Milano

Giovanni Meregalli - Irsi Srl - Milano

Lucia Silipo - Irsi Srl - Milano

Pietro Molteni - Irsi Srl - Milano

Direzione Redazione e Amministrazione

Via Colonna, 5 - 20122 MILANO

tel. 02/5516108 fax. 02/54059931

email. irsi@irsi.it



**FO  
LI  
UM**

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

## Normativa nazionale

### **LAVORO INTERMITTENTE: SANZIONI PENALI SE MANCA L'ADEGUATA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Con la lettera circolare n. 49 del 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro si focalizza sugli effetti dell'assenza del DVR con riferimento ai contratti intermittenti.

Il contratto di lavoro intermittente (detto anche "a chiamata") è quel contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Si possono avere due forme di lavoro intermittente:

- con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità (il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richieda, e in cambio del vincolo di disponibilità il lavoratore riceve una indennità di disponibilità)

- senza obbligo di disponibilità (il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro effettivamente prestato).

A prescindere dalle attività svolte, il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari, altrimenti in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma automaticamente in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Ai fini dell'attivazione di contratti di lavoro di tipo intermittente, il DVR dovrà essere sempre attuale, adeguato cioè alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale e alle problematiche di informazione e formazione proprie dei lavoratori "a chiamata".

Non va dimenticato che l'impresa è sempre soggetta alle sanzioni penali previste dalla norma prevenzioni-

stica (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

La non immediata rielaborazione della valutazione, in occasione di utilizzo o presenza di lavoratori intermittenti in azienda, comporterà per il datore di lavoro l'ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro.

L'INL, con la lettera circolare del 15 marzo 2018, ribadisce che la stipula di un contratto di lavoro intermittente, in violazione della norma imperativa di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015 ed in particolare in assenza della valutazione

dei rischi, comporta la conversione del rapporto di lavoro intermittente in un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

L'INL, a supporto dell'indirizzo dato, ricorda il consolidato orientamento giurisprudenziale che ha espresso il principio generale secondo il quale la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro "atipico" (quale quello "a chiamata") ne comporta la nullità parziale, con conseguente conversione dello stesso nella "forma comune" di contratto di lavoro subordinato.

### **MEDICO COMPETENTE IN AZIENDA: IL MINISTERO DEL LAVORO CHIARISCE LE INCOMPATIBILITÀ**

La Commissione per gli Interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro ha risposto, nella seduta del 5 aprile 2018, ad una istanza di interpello proposta dalla Regione Lazio.

E' stata infatti formulata istanza per conoscere il parere della Commissione in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 39, comma 3, del c.d. T.U., il quale dispone che il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non possa prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, l'attività di medico competente. In particolare la Regione chiede inoltre di conoscere se la disposizione sia da intendersi rivolta a tutte le strutture del Dipartimento di Prevenzione, istituito presso le Aziende Sanitarie Locali, ovvero solo a quelle che svolgono attività ispettiva, e se sia applicabile a tutto il personale con qualifica ispettiva afferente all'Azienda Sanitaria stessa.

A tal proposito l'interpello n. 2 del 5 aprile 2018 dà una interpretazione in senso restrittivo del T.U. della sicurezza sul lavoro, dichiarando che l'attività di medico competente non può essere svolta, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, dal personale appartenente alle strutture che compongono il Dipartimento di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali,

indipendentemente dalla qualifica rivestita.

### **REGISTRI DEGLI ESPOSTI AD AGENTI CANCEROGENI: L'INAIL ESTENDE I SERVIZI TELEMATICI**

L'INAIL ha implementato la procedura online per la compilazione del registro di esposizione agli agenti cancerogeni estendendone l'utilizzo, tramite circolare n.22 del 15 maggio 2018, anche ai datori di lavoro non titolari di posizione assicurativa territoriale (PAT).

Di conseguenza, per l'invio dei registri, non possono più essere utilizzate la PEC e le modalità cartacee. Inoltre, cessano gli obblighi di comunicazione, da parte delle aziende, ai Servizi Prevenzione delle ASL.

Precedentemente i datori di lavoro senza PAT potevano trasmettere i dati tramite PEC e dovevano effettuare due invii, uno all'INAIL e l'altro ai servizi di Prevenzione e Protezione delle AA.SS.LL.

L'INAIL precisa che, in analogia con quanto sta accadendo per i datori di lavoro titolari di PAT, anche per i soggetti interessati dalla telematizzazione dell'invio verranno inseriti in procedura i dati trasmessi tramite PEC.

In questo modo, progressivamente, i datori di lavoro potranno aggiornare le schede dei lavoratori che troveranno già censiti in archivio.

Per quanto riguarda i dati da inviare, devono essere trasmessi quelli relativi ai lavoratori esposti, continuativamente o accidentalmente, all'azione di agenti cancerogeni e mutageni oltre ai dati di sintesi relativi al datore di lavoro nel suo complesso.

La specifica dei dati da trasmettere è contenuta nella circolare 43/2017 poiché la circolare n. 22/2018 è integrativa di questa.

È importante sottolineare che i dati relativi al lavoratore costituiscono la storia, relativa alle esposizioni di origine lavorativa, di questo e che possono essere chiesti all'INAIL da un eventuale nuovo datore di lavoro.

N.B: I medici competenti potranno solamente visualizzare i dati e non potranno effettuare inserimenti.

### **VERIFICA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO: NUOVO ELENCO DEI SOGGETTI ABILITATI**

Il Ministero del lavoro, con Decreto direttoriale n.51 del 22 maggio 2018, ha fornito l'elenco aggiornato dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro. L'iscrizione all'elenco dei soggetti abilitati ha validità quinquennale.

Il Ministero ricorda inoltre che i soggetti abilitati sono tenuti a riportare in un apposito registro informatizzato copia dei verbali delle verifiche effettuate.

Il registro informatizzato deve essere trasmesso per via telematica, con cadenza trimestrale, al soggetto titolare della funzione.

Qualsiasi variazione nello stato di fatto o di diritto dei soggetti abilitati deve essere preventivamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si esprime sulla sua ammissibilità.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, inoltre, entro il periodo di validità quinquennale dell'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati, può procedere al controllo della permanenza dei presupposti di base dell'idoneità dei soggetti abilitati.

All'atto della richiesta di iscrizione negli elenchi istituiti su base regionale i soggetti abilitati dovranno comunicare l'organigramma generale, comprensivo dell'elenco nominativo dei verificatori, del responsabile tecnico e del suo sostituto.

Tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica sono conservati a cura dei soggetti abilitati per un periodo non inferiore a dieci anni.

### **SERVIZIO DI PREVENZIONE AZIENDALE: ATTENZIONE ALL'AGGIORNAMENTO FORMATIVO**

La normativa prevenzionistica di base (art. 32, T.U. sicurezza sul lavoro) disciplina le capacità ed i requisiti professionali che devono possedere i responsabili (RSPP) e gli addetti (ASPP), interni o esterni, dei servizi di prevenzione e protezione (SPP).

Per lo svolgimento delle funzioni di RSPP e ASPP è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore (salvo poter dimostrare di aver svolto la funzione di RSPP o ASPP, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno per sei mesi alla data del 13 agosto 2003, se non in possesso di tale titolo di studio), nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione (moduli A e B, base e specialistico), adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento della funzione di RSPP è necessario altresì possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione (modulo C), in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

I corsi di formazione citati sono disciplinati dal vigente Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

Il Testo unico sicurezza sul lavoro prevede inoltre che i soggetti, in possesso di talune lauree riconosciute cor-

rispondenti ai sensi della normativa vigente, siano esonerati dalla frequenza dei corsi di formazione (moduli A e B).

Costituisce infine titolo di esonero dalla frequenza dei corsi previsti (moduli A, B, C), relativamente a ciascun modulo (moduli A, B, C), il possesso di un certificato universitario attestante il superamento di uno o più esami relativi ad uno o più insegnamenti specifici del corso di laurea nel cui programma siano presenti i contenuti previsti nell'Accordo 2016 o l'attestato di partecipazione ad un corso universitario di specializzazione, perfezionamento o master i cui contenuti e le relative modalità di svolgimento siano conformi ai contenuti dell'Accordo 2016.

L'obbligo dell'aggiornamento per RSPP e ASPP si inquadra a pieno titolo nella formazione continua da attuare durante l'intero arco della vita lavorativa.

Le ore minime complessive dell'aggiornamento sono fissate in base al ruolo svolto e sono rispettivamente pari a 20 ore nel quinquennio per l'ASPP e pari a 40 ore nel quinquennio per l'RSPP. È preferibile che il monte ore complessivo di aggiornamento sia distribuito nell'arco temporale del quinquennio.

L'aggiornamento può essere ottemperato anche per mezzo della partecipazione a convegni o seminari, a condizione che essi trattino delle materie o i cui contenuti siano coerenti con le tematiche previste, e comunque per un numero di ore che non può essere superiore al 50 % del totale di ore di aggiornamento complessivo. L'aggiornamento della formazione per RSPP e ASPP è obbligatorio ed ha decorrenza quinquennale, a partire dalla conclusione del Modulo B- base.

Per i soggetti esonerati invece, l'obbligo di aggiornamento quinquennale decorre o dal 15 maggio 2008 (data di entrata in vigore del decreto 81) o dalla data di conseguimento della laurea, se avvenuta dopo il 15 maggio 2008. Gli RSPP e ASPP, che non hanno maturato il credito formativo richiesto, devono, come conseguenza, sospendere temporaneamente lo svolgimento delle proprie funzioni.

### **SOSTANZE CHIMICHE: OBBLIGO DI REGISTRAZIONE PER LE IMPRESE ENTRO IL 31 MAGGIO**

Il Regolamento REACH (Reg. CE n. 1907/2006) impone entro il 31 maggio 2018 la registrazione di tutte le sostanze chimiche prodotte o importate in quantitativi superiori a 1 tonnellata all'anno (per quantitativi superiori alle 100 tonnellate l'obbligo è già vigente).

La scadenza, proprio per il basso tonnellaggio, impatta in particolare sulle PMI, molte delle quali, ancora oggi, non sono consapevoli dell'esistenza del REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of

CHemicals) o, pur conoscendolo, ignorano di essere tra i destinatari dell'obbligo di registrazione delle sostanze.

Se le imprese non registrano le sostanze presso l'Agenzia europea per le sostanze chimiche (ECHA) entro il 31 maggio 2018, esse non potranno più produrle, importarle e utilizzarle.

Partendo dall'attività produttiva dell'impresa, occorre preliminarmente individuare le sostanze chimiche che si vogliono immettere sul mercato in quantitativi superiori a 1 tonnellata all'anno e che sono quindi soggette a registrazione entro il 31 maggio 2018. L'identificazione corretta e inequivocabile delle proprie sostanze è fondamentale per poter effettuare la registrazione in modo corretto e conforme.

### **COSTRUZIONE DI PONTEGGI FISSI: COME CHIEDERE IL RINNOVO DELL'AUTORIZZAZIONE**

Il ponteggio fisso è un'attrezzatura di lavoro comunemente utilizzato per svolgere in tutta sicurezza attività lavorative in quota. Nonostante tale attrezzatura non ricada in nessuna direttiva europea di prodotto (non deve essere cioè essere marcata "CE"), in Italia il ponteggio fisso non è comunque un'attrezzatura liberamente commercializzabile.

Ai sensi dell'art. 131 del cd. T.U. Sicurezza (D.Lgs n. 81/2008), la costruzione e l'impiego dei ponteggi fissi realizzati con elementi portanti prefabbricati, metallici o non, sono soggetti ad autorizzazione ministeriale.

Per ciascun tipo di ponteggio, il fabbricante deve chiedere infatti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'autorizzazione alla costruzione ed all'impiego, corredando la domanda di una relazione nella quale devono essere specificati tutti gli elementi previsti dalla normativa prevenzionistica (descrizione degli elementi componenti il ponteggio, dimensioni, tolleranze ammissibili, caratteristiche di resistenza dei materiali impiegati, prove di carico eseguite, calcoli secondo varie condizioni di impiego, istruzioni per le prove di carico, istruzioni per il montaggio, impiego e smontaggio del ponteggio, schemi-tipo con l'indicazione dei massimi ammessi di sovraccarico, di altezza dei ponteggi e di larghezza degli impalcati per i quali non sussiste l'obbligo del progetto).

Solo dopo aver ottenuto l'autorizzazione, il modello di ponteggio può essere fabbricato e immesso sul mercato. A far data dal 15 maggio 2008 (data di entrata in vigore del decreto 81), l'autorizzazione ministeriale è soggetta al rinnovo ogni dieci anni, per verificare l'adeguatezza del ponteggio all'evoluzione del progresso tecnico.

La Circolare n. 29 del 27 agosto 2010 del Ministero del

Lavoro ha già chiarito che la validità decennale delle autorizzazioni rilasciate prima del 15 maggio 2008 è decorsa da tale data (quindi è terminata al 14 maggio 2018), mentre per le autorizzazioni rilasciate successivamente al 15 maggio 2008 la validità è decorsa dalla data di rilascio e termina 10 anni dopo.

Quindi i fabbricanti di ponteggi fissi con autorizzazione antecedente il 15 maggio 2008 devono chiedere entro il 15 giugno 2018 il rinnovo decennale delle autorizzazioni in uso alla costruzione e all'impiego degli stessi al Ministero del lavoro.

La domanda, corredata da copia delle singole autorizzazioni in scadenza, da una dichiarazione del legale rappresentante circa il mantenimento dei requisiti di sicurezza e da una dichiarazione dalla quale risulti che la produzione del ponteggio è in corso, deve essere inviata con posta elettronica certificata.

L'autorizzazione ministeriale si intenderà automaticamente revocata nei confronti del titolare dell'autorizzazione medesima qualora, per quest'ultima, non sia stata trasmessa regolare istanza di rinnovo entro il termine del 15 giugno 2018.

La revoca dell'autorizzazione comporta il divieto di fabbricazione e di immissione sul mercato.

Dato che l'obbligo di richiedere il rinnovo ricade esclusivamente sul titolare dell'autorizzazione stessa e non sull'utilizzatore del ponteggio, l'utilizzatore potrà ancora impiegare i ponteggi, con autorizzazione non rinnovata, anche dopo la cessazione della validità decennale dell'autorizzazione.

Si potranno cioè utilizzare fino a fine vita utile i ponteggi, per i quali i fabbricanti non hanno presentato istanza di rinnovo e per i quali dunque è stata revocata l'autorizzazione alla costruzione, naturalmente a patto che siano mantenuti in efficienza e utilizzati con il puntuale rispetto di tutte le norme di sicurezza pertinenti (in particolare Titolo IV – Capo II - Sezione V del decreto 81).

### **VIOLAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA: SANZIONI E AMMENDE CON IMPORTI RIVALUTATI**

Con lettera circolare n. 314 del 22 giugno 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative al proprio personale ispettivo riguardo l'applicazione delle ammende delle sanzioni amministrative pecuniarie previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

Tali importi, infatti, con decreto direttoriale n. 12 del 6 giugno 2018, sono stati oggetto di rivalutazione, a decorrere dal 1° luglio 2018, nella misura dell'1,9%.

L'Ispettorato specifica che l'incremento deve essere calcolato sugli importi delle sanzioni attualmente vigenti con riferimento alle violazioni commesse succes-

sivamente al 1° luglio 2018.

L'ammontare finale dell'ammenda e della sanzione amministrativa, incrementata dell'1,9%, non deve essere arrotondato.

L'incremento non si applica alle "somme aggiuntive" che occorre versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, in quanto le stesse non costituiscono propriamente una sanzione.

### **TIROCINI E ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: OBBLIGATORI TUTTI GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA**

Il Ministero del Lavoro ricorda che la legge prevede che i percorsi in alternanza sono progettati, attuati, verificati e valutati sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni stipulate con:

- le imprese;
- le associazioni di rappresentanza;
- le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore;

disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

Lo stesso Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, in data 1 ottobre 2012, ha precisato che al lavoratore è equiparato, ai fini dell'applicazione della normativa in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, anche "chi svolge attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere nonché il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro".

Conseguentemente, se in un'azienda o uno studio professionale, sono ammessi soggetti che svolgano stage o tirocini formativi, il datore di lavoro è tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal testo unico al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi e, quindi, adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta.

Il Ministero richiama espressamente il decreto interministeriale n. 195 del 2017, che definisce la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro e le relative modalità di applicazione della normativa per la tutela della salute e della sicurezza.

## **CONTRIBUZIONE ASSISTENZIALE: DISPONIBILE IL MODELLO OT24 PER CHIEDERE LA RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO DI TARIFFA**

L'INAIL ha pubblicato la versione aggiornata del modello telematico OT24 con cui i datori di lavoro possono richiedere, entro febbraio 2019, la riduzione del tasso di tariffa applicato dall'Istituto per la contribuzione assistenziale. Per avere diritto al beneficio è necessario dimostrare di aver attuato interventi in materia di sicurezza del lavoro aggiuntivi rispetto a quelli richiesti dalla normativa vigente.

Per accedere alla riduzione, l'azienda deve presentare la richiesta entro il 29 febbraio 2019, esclusivamente in modalità telematica indicando gli interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro che ha attuato nell'anno 2018, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia.

Gli stessi dividono in interventi di carattere generale, interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale, interventi trasversali, interventi settoriali generali, interventi settoriali.

Occorre inoltre allegare la documentazione probante richiesta dall'Istituto.

Ad ogni intervento è attribuito un punteggio e per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario aver effettuato interventi tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100.

## **INCIDENTI SUL LAVORO IN CRESCITA: UN CAMPANELLO D'ALLARME CHE RICHIEDE URGENTI PROVVEDIMENTI**

Incidenti sul lavoro: una strage che come certificano i dati INAIL dopo molti anni di discesa sono tornati ad aumentare in modo evidente.

Gli infortuni mortali dal 2000 al 2016 si erano dimezzati, ma nel 2017 e in questo primo periodo di 2018 sono tornati a crescere. Nel 2017 le denunce all'INAIL di «infortunio sul lavoro con esito mortale» sono state infatti 1029, undici in più rispetto all'anno precedente (+1,1%). Tra le varie cause un maggior utilizzo di lavoratori over 60, più esposti agli incidenti; una diffusione maggiore dei contratti a tempo determinato a persone con scarse competenze e gli ancora inadeguati investimenti in sistemi di prevenzione da parte di tante aziende, specie quelle più piccole, che costituiscono l'ossatura del sistema produttivo nazionale.

E pesano drammaticamente i limiti evidenti del sistema delle ispezioni e dei controlli pubblici. Un problema serissimo è quello dell'inefficacia dei controlli.

Con il Jobs Act si era deciso di riunificare in un solo

servizio, l'Ispettorato nazionale del Lavoro, tutte le attività di controllo e ispezione in tema di lavoro e legislazione sociale, coordinando personale e banche dati. A oggi la cabina di regia centralizzata per combattere le violazioni delle regole del lavoro - dalla sicurezza, al sommerso e nero, dal caporalato al corretto pagamento di stipendi e contributi - ancora non esiste.

La verifica tecnica su salute e sicurezza è ancora divisa tra INL, che si occupa solo dell'edilizia, e i servizi di prevenzione delle Asl, che seguono tutti gli altri settori, industria compresa.

Il coordinamento delle ispezioni è solo embrionale e le banche dati ancora non comunicano tra di loro. Infine, il personale è rimasto ancora in capo ai tre enti separati, e lamenta differenze salariali e la scarsità dei mezzi per poter svolgere i controlli.

Gli interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro si confrontano da tempo con la flessibilità del lavoro. Al riguardo, nell'ambito del T.U. della sicurezza sul lavoro, è da richiamare la previsione che obbliga il datore di lavoro a considerare nella valutazione dei rischi, anche i rischi «connessi con la specifica tipologia contrattuale» utilizzata (insieme a quelli connessi alla differenza di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi: art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008), in ragione della scarsa conoscenza dell'ambiente in cui si va ad operare.

Invece in materia di depenalizzazioni è destinata ad esplicare effetti di notevole impatto la prassi che va consolidandosi secondo la quale frequentemente in varie Procure d'Italia, si ritiene legittimo "archiviare" verbali e relative strutture accusatorie e sanzionatorie afferenti illeciti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, rappresentate come notizie di reato da parte degli ispettori del lavoro nella loro qualità di Ufficiali di Polizia Giudiziaria.

Pare preoccupante veder sempre più spesso attuarsi da chi ha funzione "inquirente" decisioni orientate manifestamente ad "archiviazioni" di procedimenti in tema di sicurezza sul lavoro, invocando la cosiddetta "tenuità" della pena.

Anche alla luce dei troppi infortuni, spesso mortali, cagionati in attività lavorative, che pongono il nostro Paese in questa speciale classifica al poco edificante primo posto tra i paesi europei, l'avvento della causa di non punibilità per particolare tenuità del fatto anche in materia di sicurezza del lavoro dovrebbe produrre un'ulteriore riflessione nel mondo giuridico.

## **SICUREZZA SUL LAVORO: SPETTA AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE INFORMARE I LAVORATORI?**

Nell'Interpello n. 2 del 13 dicembre 2017 (reso noto,

peraltro, il 16 gennaio 2018), la Commissione per gli interpellati affronta un "quesito inerente la necessità che l'informazione sia svolta in forma prioritaria ed esclusiva dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)".

La Commissione Interpellati premette che:

"a) l'art. 2, comma 1, lettera bb), del D.Lgs. n. 81/2008, definisce l'informazione come il 'complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro'

b) l'art. 18, comma 1, lettera l), del D.Lgs. n. 81/2008, pone a carico del datore di lavoro e del dirigente l'obbligo di 'adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37'

c) l'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008 precisa in singoli casi in cui sia obbligatorio provvedere ad una 'adeguata informazione' e specifica che sia il datore di lavoro a dovervi provvedere - pur se non come obbligo indelegabile, in considerazione di quanto previsto dall'art. 17 del citato decreto legislativo

d) l'art. 33, comma 1, lettera f), del d.lgs. n. 81/2008, elencando i 'compiti' dell'intero Servizio di prevenzione e protezione dai rischi - e non quindi solamente quelli del suo Responsabile - specifica che vi sia anche quello di 'fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36".

La conclusione è che "rientra nella scelta del datore di lavoro decidere, caso per caso, a chi affidare l'onere di erogare l'adeguata informazione a ciascuno dei propri lavoratori".

### **ATTIVITÀ SVOLTA NEI LOCALI DEL COMMITTENTE: NECESSARIA COOPERAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 1 del 14 febbraio 2018, interviene riguardo l'adozione delle misure di sicurezza sui luoghi di lavoro in caso di aziende che svolgono la propria attività utilizzando locali appartenenti al committente.

In capo al datore di lavoro committente gravano i seguenti obblighi:

- verificare, 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;
- fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza;
- promuovere la cooperazione e il coordinamento elaborando un unico documento di valutazione dei rischi

che indichi le misure adottate per eliminare i rischi da interferenze.

Il Ministero del Lavoro conclude la gestione delle emergenze debba essere intesa come un processo di cui tutti i datori di lavoro, committenti, appaltatori e subappaltatori, sono compartecipi, fermo restando il ruolo di promotore del committente e l'obbligo per l'appaltatore di attenersi alle procedure operative conseguenti alla predetta cooperazione.

### **ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI: DALLA UE NORME PIÙ SEVERE PER PROTEGGERE I LAVORATORI**

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la direttiva UE 2017/2398 del 12 dicembre 2017, che modifica, aggiornandola, la Direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

Si ricorda che la direttiva 2004/37/CE, recepita nell'ordinamento italiano dal cd. T.U. Sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al Titolo IX - Capo II), dispone un quadro di principi generali che consentono agli Stati membri di assicurare l'applicazione coerente di prescrizioni minime, tese a conseguire un livello adeguato di protezione contro i rischi derivanti da agenti cancerogeni o mutageni.

In particolare sono fissati valori limite di esposizione professionale vincolanti, quali elementi per una corretta gestione del rischio.

In ogni caso, il rispetto di detti valori limite non pregiudica altri obblighi a carico dei datori di lavoro, quali la riduzione dell'utilizzazione di agenti cancerogeni o mutageni sul luogo di lavoro, la prevenzione o la limitazione dell'esposizione dei lavoratori a tali agenti e l'adozione di ogni possibile misura di prevenzione e protezione, sempre che sia tecnicamente possibile e tenendo conto del principio di precauzione, quale la sostituzione dell'agente cancerogeno o mutageno con una sostanza, una miscela o un procedimento che non sia o sia meno nocivo alla salute del lavoratore, il ricorso a sistemi chiusi di lavorazione o altre misure volte a ridurre al massimo il livello di esposizione dei lavoratori.

Importanti novità della nuova direttiva sono quelle di prevedere, nel quadro delle future valutazioni, la necessità di modificare il valore limite per la polvere di silice cristallina respirabile e di valutare la possibilità di includere le sostanze tossiche per la riproduzione, tenendo conto degli ultimi sviluppi nelle conoscenze scientifiche.

I livelli massimi per l'esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni o mutageni tabellati sono dunque



stabiliti da valori limite che non devono essere mai superati.

I valori limite esistenti sono periodicamente rivisti, alla luce delle informazioni disponibili, dei nuovi dati scientifici e tecnici e delle migliori prassi in tema di misurazione del livello di esposizione sul luogo di lavoro, e via via ne sono fissati altri per agenti cancerogeni o mutageni aggiuntivi.

La nuova Direttiva rafforza la protezione dei lavoratori esposti o a rischio di esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni anche attraverso l'obbligo di un'adeguata sorveglianza sanitaria.

Tale sorveglianza, predisposta ad esito della valutazione dei rischi, deve essere garantita a tutti i lavoratori interessati, per i quali si sia rilevato un rischio per la salute e per la sicurezza.

Al fine di garantire il miglior livello di protezione possibile, devono essere prese in considerazione tutte le vie di assorbimento per tutti gli agenti cancerogeni e mutageni presenti, compreso l'assorbimento cutaneo. Pertanto la Direttiva impone agli Stati membri di adottare, conformemente alle leggi o alle prassi nazionali, tutti i provvedimenti tesi ad assicurare la sorveglianza sanitaria.

Inoltre è previsto che il medico competente possa segnalare che la sorveglianza sanitaria debba proseguire al termine dell'esposizione, per tutto il periodo di tempo che ritiene necessario per proteggere la salute del lavoratore interessato.

La nuova direttiva è già entrata in vigore e l'Italia dovrà conformarsi alle nuove norme entro il 17 gennaio 2020, attraverso tutti gli atti di recepimento legislativi, regolamentari e amministrativi necessari, per evitare una procedura di infrazione.

### **PRONTO SOCCORSO E PREVENZIONE INCENDI: QUALE COMPORTAMENTO CORRETTO PER I DATORI DI LAVORO?**

Con la circolare n. 1 dell'11 gennaio 2018, l'Ispettorato Nazionale del lavoro interviene in materia di primo soccorso e prevenzione incendi fornendo indicazioni operative ai datori di lavoro.

Il Jobs Act ha la norma che consentiva lo svolgimento diretto dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, da parte del datore di lavoro, solo nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, fermo restando di partecipare ai corsi di formazione previsti per addetti antincendio e per addetti al primo soccorso (articoli 45 e 46).

E' stata dunque rimossa la limitazione previgente, riconoscendo anche alle piccole imprese con più di cinque lavoratori la presenza di un datore di lavoro in possesso

della formazione prevista per gli addetti antincendio e per addetti al primo soccorso costituisce un vantaggio ai fini della sicurezza.

In merito allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, si precisa che tale facoltà concessa al datore di lavoro implica l'obbligo di designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi lavoro, nonché le misure per il caso di pericolo grave e immediato.

Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti.

Pertanto, il fatto che il datore di lavoro, previa adeguata formazione, possa svolgere le attività sopra descritte, non comporta che operi in totale autonomia nello svolgimento di tali compiti.

### **LAVORATORI IN PAESI EXTRA UE: COME EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

In attuazione dell'art. 35 della Costituzione, il quale stabilisce che venga tutelato il lavoro italiano all'estero, il D.L. n. 317/1987, ha dettato le norme in materia di tutela dei lavoratori italiani, alle dipendenze di datori di lavoro, inviati ad operare all'estero in Paesi extra UE, per l'esecuzione di opere, commesse o altre attività lavorative.

Il lavoratore italiano che presta, alle dipendenze di un'impresa nazionale, la sua attività lavorativa in un Paese extra UE ha diritto ad adeguate tutele anche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'obbligazione di sicurezza che il datore di lavoro è chiamato ad assolvere, infatti, non è limitata né "temperata" dal fatto che la prestazione lavorativa si svolga fuori dal territorio italiano.

In particolare l'impresa dovrà condurre la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori tenendo specificatamente conto di quelli derivanti dal "rischio paese", sia per quanto riguarda la situazione politica, sociale, sanitaria generale sia per quanto riguarda le carenze di legislazione antinfortunistica, in modo tale da garantire al lavoratore uno standard minimo pari a quello dettato dalle direttive comunitarie per i paesi UE, alle quali il decreto 81 dà attuazione.

Il documento di valutazione dei rischi (DVR), redatto a conclusione della valutazione, dovrà contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi durante

l'attività lavorativa, inclusi quelli di "rischio paese", nella quale siano specificati i criteri adottati; la scelta dei criteri è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità del DVR quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati,
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza,
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

La mancata o inadeguata valutazione dei rischi, con la conseguente assente o insufficiente messa in atto delle misure di prevenzione e protezione, può condurre all'accertamento di responsabilità in capo al datore di lavoro, per i danni subiti dai suoi prestatori di lavoro in terra straniera.

## **LAVORO USURANTE E NOTTURNO: COMUNICAZIONE TELEMATICA ANNUALE**

Entro il 31 marzo 2018 i datori di lavoro devono comunicare i dati riguardanti i lavori usuranti svolti nel 2017 alle sedi competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e ai competenti istituti previdenziali competenti per territorio, attraverso il modello LAV\_US, disponibile online sul sito del Ministero del Lavoro e su Cliclavoro. La comunicazione consente al Ministero di monitorare lo svolgimento di tutte le tipologie di lavorazioni usuranti e il lavoro notturno. Si tratta di un adempimento particolarmente rilevante, anche alla luce delle sanzioni previste: l'omissione della comunicazione comporta, infatti, l'applicazione di una sanzione, diffidabile, di importo variabile da 500 a 1.500 euro.

Il Ministero ha predisposto due tipologie di modelli di comunicazione: LAV-US e LAV-US di inizio lavoro a catena, contenenti:

- una prima parte con i riferimenti dell'azienda (completi di matricola aziendale INPS, codice cliente INAIL, codici relativi ad eventuali altri enti previdenziali, numero di iscrizione alla camera di Commercio, codice ATECO di attività)
- una seconda parte con l'elenco delle attività produttive in cui si svolgono le attività soggette a comunicazione
- la terza sezione con i dati di invio riportati automaticamente dal sistema.

## Note giurisprudenziali

### **CASSAZIONE CIVILE, 05 LUGLIO 2018, N.17668 L'OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO DI TUTELA DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE NON CONFIGURA RE- SPONSABILITÀ OGGETTIVA**

Una lavoratrice ha convenuto in giudizio il datore di lavoro lamentando di aver subito una serie di infortuni sul lavoro durante il compimento di attività per le quali era stata esonerata (segnatamente, movimentazione di carichi di circa 30/40 kg, incompatibile con il proprio stato di salute) chiedendo, previo accertamento della responsabilità per violazione degli artt. 2087 e 2043 c.c., la condanna dell'azienda al risarcimento dei danni morali e biologici subiti.

Il Tribunale di Bologna ha accolto la domanda dell'attrice, mentre la Corte d'Appello ha parzialmente riformato la sentenza di primo grado, respingendo la domanda relativa al danno morale.

Il datore di lavoro ha impugnato la sentenza della Corte territoriale in Cassazione, lamentando l'errata applicazione dell'art. 2087 c.c..

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso promosso dall'azienda, affermandone la piena responsabilità per i danni occorsi alla lavoratrice ai sensi dell'art. 2087 c.c. Nella sentenza in commento la Cassazione opera una ricostruzione dei principi e delle norme, anche di rango costituzionale, posti a presidio della salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori. In base a tali norme e principi, i lavoratori devono sempre essere considerati come persone e non già come strumenti produttivi.

Sul punto, anche la Consulta ha affermato che la massimizzazione della produttività e del profitto non può più essere l'unico criterio che orienta l'agire imprenditoriale che, sebbene sia tutelato dall'art. 41 Cost., deve sempre tener conto anche dell'utilità sociale, da non intendersi solo come benessere economico e materiale per la collettività ma anche come realizzazione di un pieno e libero sviluppo della persona e dei valori della sicurezza, della libertà e della dignità, protetti sia dall'art. 32 Cost. sia dalle specifiche disposizioni antinfortunistiche.

Per tale ragione, gli obblighi in capo al datore di lavoro di cui all'art. 2087 c.c. non si esauriscono nell'adozione e nel mantenimento di misure di tipo igienico-sanitario o infortunistico, ma attengono anche e soprattutto alla predisposizione di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori da ogni evento lesivo.

La Corte di Cassazione ricorda poi che la responsabilità

dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, nell'ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 c.c. che costituisce disposizione di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione.

Tale norma di chiusura impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, anche in funzione delle caratteristiche del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, siano necessarie a tutelarne l'integrità psicofisica.

A conclusione di tale ragionamento i Giudici della Suprema Corte, nell'escludere che l'art. 2087 configuri una fattispecie di responsabilità oggettiva, ricordano che l'onere della prova grava interamente sul datore di lavoro, che è tenuto a dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno subito dal lavoratore (la cd. 'prova liberatoria'), attraverso l'adozione di cautele previste in via generale e specifica dalle norme antinfortunistiche.

### **TRIBUNALE FIRENZE, 21 FEBBRAIO 2018, N.1262 LAVORI SU FOSSA BIOLOGICA: L'AMMINISTRATORE DEL CONDOMINIO COMMITTENTE RISPONDE DI LE- SIONI AGGRAVATE**

La pronuncia in commento si riferisce alla responsabilità penale dell'amministratore di condominio quale committente di opere concernenti la cosa comune per le lesioni colpose aggravate (artt. 590 e 583 c.p.) cagionate in violazione delle norme in tema di prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro.

In particolare, i dipendenti delle imprese incaricate e altri due lavoratori terzi erano stati ricoverati in stato di coma a seguito dell'inalazione di acido solfidrico proveniente dalla fossa biologica di pertinenza del condominio durante l'esecuzione di opere di pulizia e manutenzione straordinaria della fossa biologica medesima. L'amministratore del condominio, per l'esecuzione di tali opere, aveva stipulato separatamente due contratti di appalto con due diverse imprese: la prima, specializzata in spurghi di fosse biologiche; la seconda, un'impresa edile, preposta alla individuazione delle cause e alla realizzazione delle opere di riparazione delle perdite provenienti dalla fossa.

Pur operando nell'ambito del medesimo cantiere, le

imprese non erano coordinate tra loro ed eseguivano le opere l'una in assenza dell'altra.

L'impresa di spurgo ha effettuato le opere di pulizia presso il pozzo nero.

Tali opere, tuttavia, avevano riguardato solo la prima camera di decantazione delle acque chiare, mentre la fossa biologica vera e propria non era stata svuotata, non essendo gli operai dotati delle attrezzature necessarie.

La consulenza tecnica nominata dal P.M. che ha provveduto all'analisi di campioni di aria ha constatato che nel pozzo nero, ancora piena di liquami e solidi stagnanti, erano in atto processi biochimici anossici che portavano alla formazione di acido solfidrico.

Espletate le operazioni di spurgo, gli operai dell'impresa edile, che non avevano assistito alle operazioni di spurgo del pozzo nero, né erano stati informati dei possibili rischi specifici, uno alla volta, si erano calati all'interno della fossa biologica per poter individuare la causa della perdita e realizzare le opere edilizie necessarie.

Tali operai, privi di maschere e bombole di ossigeno, protetti da sole mascherine antipolvere, non appena scesi nella fossa biologica, hanno quasi immediatamente perso conoscenza, non riuscendo a mettersi in salvo.

Giunti per prestare soccorso, altri due operai addetti a lavori di edilizia presso altro edificio limitrofo, sono stati colti da malore.

Sono state mosse all'amministratore di condominio le seguenti contestazioni: (i) omessa nomina del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, obbligatoria quando operano più imprese nel medesimo cantiere edile, (ii) mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale di entrambe le imprese esecutrici dei lavori.

In particolare, all'amministratore committente delle opere si contesta di aver conferito l'incarico senza aver previamente verificato l'idoneità e competenza tecnico-professionale della ditta incaricata e delle attrezzature di lavoro utilizzate (culpa in eligendo), in violazione dell'art. 90, comma 9, lett. a) e dell'All. XVII del d.lgs. n. 81/2008, non avendo inoltre acquisito la documentazione relativa alla conformità alla normativa antinfortunistica delle attrezzature usate e dei dispositivi di protezione, né gli attestati inerenti la formazione dell'appaltatore in ordine a lavori effettuati in fosse biologiche e neppure il suo documento di regolarità contributiva (DURC).

In secondo luogo, si contesta al committente di non aver nominato un coordinatore responsabile della sicurezza nella fase esecutiva, compito che grava sul committente delle opere, in qualunque situazione, compresa

quella di urgenza e di modestia delle lavorazioni, situazione adottata dall'amministratore, ma priva di ogni efficacia scusante, soprattutto quando si è in presenza di più imprese esecutrici operanti nel medesimo cantiere, anche non contemporaneamente (art. 90, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008).

È stata, inoltre, tratta a giudizio per responsabilità amministrativa da reato ex d.lgs. n. 231/2001 anche la ditta edile che aveva omesso di dotare i lavoratori dei dispositivi idonei di protezione delle vie respiratorie e di un idoneo sistema di salvataggio che avrebbe dovuto essere tenuto dal personale addetto alla sorveglianza; la ditta aveva anche omesso di redigere il piano operativo di sicurezza in relazione alla valutazione del rischio biologico connesso a lavori in fosse settiche e ambienti confinati, non rientrando questi ultimi nella tipologia degli ordinari lavori edilizi.

Il Tribunale di Firenze ha ritenuto di affermare la penale responsabilità a carico dell'amministratore di condominio committente di opere per aver cagionato le lesioni personali ai dipendenti della ditta edile e di due operai estranei al cantiere accorsi in soccorso.

È giurisprudenza consolidata che l'amministratore che stipuli un contratto di appalto di lavori da eseguirsi nell'interesse del condominio, assume, ove la delibera assembleare gli riconosca autonomia di azione e concreti poteri decisionali, la posizione di "committente" ai sensi dell'art. 89 del d.lgs. n.81/2008, come tale tenuto all'osservanza degli obblighi di verifica della idoneità tecnico professionale della impresa appaltatrice, di informazione sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro e di cooperazione e coordinamento nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Ebbene, in ordine ad entrambe le contestazioni, emerge dall'istruttoria dibattimentale che gli operai si erano calati immediatamente dopo i lavori di spurgo nel pozzo nero, senza attendere e verificare la completa pulizia del sito; che tali operai per di più erano dotati di sole mascherine antipolvere e non disponevano di alcun presidio salvavita; che la ditta preposta allo spurgo della fossa biologica non aveva eseguito il completo svuotamento della camera di decantazione del liquido organico contenuto nella fossa vera e propria in quanto gli operai non disponevano delle attrezzature idonee; che dalla fossa biologica fuoriusciva un forte cattivo odore; che la fossa era in pessimo stato di manutenzione, non essendo stata svuotata da quasi trent'anni; che la presenza di coordinatore sarebbe stata necessaria.

La negligenza dell'amministratore del condominio è, secondo il Tribunale, palese: egli non ha verificato se l'impresa edile fosse dotata di documento di valutazione del rischio tossico connesso ad opere edilizie

nell'ambito di fosse settiche; non ha nominato un soggetto che coordinasse l'attività delle due ditte operanti nel medesimo cantiere.

Inoltre, effettuando il giudizio controfattuale, al fine di accertare il nesso di causalità tra condotta in violazione delle norme antinfortunistiche ed evento dannoso, il Tribunale ha evidenziato che, qualora l'amministratore avesse acquisito il documento di valutazione dei rischi dell'impresa edile, avrebbe notato che lo stesso non conteneva alcun riferimento al rischio biologico legato ad opere in fosse settiche.

Allo stesso modo, qualora l'amministratore di condominio committente avesse nominato il coordinatore per la sicurezza nella fase esecutiva, avrebbe a tale soggetto trasferito lo svolgimento di una funzione tecnica di alta vigilanza che riguarda la generale configurazione delle lavorazioni, il loro coordinamento, la verifica della sussistenza di presidi salvavita e delle opportune cautele in relazione al rischio.

In conclusione, se fosse stato nominato il responsabile o fosse stato visionato il documento di valutazione dei rischi delle due imprese, l'amministratore ben avrebbe potuto verificare l'idoneità tecnica dell'impresa e scongiurare l'infortunio.

### **CASSAZIONE CIVILE, 05 MARZO 2018, N.5066 LE PATOLOGIE CONTRATTE A CAUSA DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO SONO INDENNIZZABILI DALL'INAIL**

Una lavoratrice, a causa dello stress lavoro-correlato, scaturito dal numero elevatissimo di ore di lavoro straordinario a cui era stata adibita, riportava la patologia "disturbo dell'adattamento e stato depressivo con attacchi di panico".

Trattandosi di malattia contratta a causa della nocività riconducibile all'organizzazione del lavoro, la medesima ha richiesto all'INAIL l'erogazione delle prestazioni economiche di legge, che venivano negate.

Adita l'Autorità giudiziaria, sia il Tribunale sia la Corte di Appello hanno respinto la domanda della lavoratrice, reputando che la malattia, sebbene esistente ed originata dallo stress lavoro-correlato, non fosse indennizzabile perché non rientrante nell'ambito del rischio assicurato, che riguardava solo le malattie professionali tabellate o non tabellate, contratte nell'esercizio ed a causa delle lavorazioni specifiche previste in tabella. La Corte di Appello, in sostanza, ha giustificato la pronuncia sulla base delle medesime ragioni espresse dal Consiglio di Stato, quando aveva annullato sia la Circolare dell'Istituto n. 71/2003, che dettava le modalità di trattazione delle pratiche relative ai disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro, sia il Decreto mi-

nisteriale del 27 aprile 2004, contenente l'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia, in cui era stata inserita, tra le malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità, quella derivata da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro, trattandosi di patologie contratte non a causa dell'esecuzione di lavorazioni protette, ma per l'esposizione al fattore ambientale-organizzativo (Cons. St. sez. VI, 17 marzo 2009, n. 1576). Dunque, il giudice del gravame riteneva che la tecnopatia denunciata dalla lavoratrice, essendo correlata a scelte di organizzazione del lavoro in ambito aziendale, fosse estranea al rischio assicurato, non essendo, peraltro, suscettibile di incidere sulla determinazione del premio assicurativo.

Con ricorso per Cassazione la lavoratrice ha chiesto l'annullamento della sentenza, dolendosi che la Corte di Appello avesse escluso l'origine professionale della patologia scaturita dallo stress lavoro-correlato, pur essendo derivata da disfunzioni nell'organizzazione del lavoro.

La questione esaminata dalla Corte di Cassazione è la seguente: se le patologie contratte a causa dello stress lavoro-correlato si possono considerare meritevoli di tutela previdenziale, anche se non scaturite dall'esposizione ad un rischio specifico proprio della lavorazione.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso per cassazione, annullando la sentenza di merito non in linea con l'attuale concetto di rischio assicurato, non più rappresentato da quello intrinseco allo svolgimento della prestazione di lavoro, come ritenuto dalla Corte di Appello, ma identificato con quello che scaturisce dall'adempimento della prestazione di lavoro, genericamente intesa.

La Corte osserva, infatti, che la tutela assicurativa interviene non soltanto in presenza di un rischio specifico proprio della lavorazione, ma anche quando l'infortunio sia derivato dall'esposizione ad un rischio specifico improprio, anche solo collegato con la prestazione stessa, come quello derivato da attività prodromiche, da attività di prevenzione, da atti di locomozione interna, da cause fisiologiche o da attività sindacali.

Anche per le malattie professionali, prosegue la Corte, si è assistito ad un analogo ampliamento dell'ambito di tutela estesa a quelle patologie connesse al fatto oggettivo dell'esecuzione di un lavoro all'interno di un determinato ambiente, come quelle riconducibili all'esposizione al fumo passivo di sigaretta nei luoghi di lavoro (Cass. sez. lav., 10 febbraio 2011, n. 3227).

Il principio del rischio professionale, tradizionalmente inteso, è stato abbandonato pure per gli infortuni in

itinere indennizzati a prescindere dalla presenza di un rischio generico aggravato, essendo sufficiente che gli eventi siano scaturiti da un rischio generico (quello del percorso) cui soggiace qualsiasi persona che lavori, non più rilevando l'entità del rischio o la tipologia della specifica attività lavorativa cui l'infortunato sia addetto. D'altronde, aggiunge ancora la Corte, anche l'indennizzabilità degli infortuni derivati dall'esposizione al rischio ambientale ha dilatato i confini della tutela sociale, al fine di proteggere il lavoro in sé e per sé considerato e non soltanto quello che viene eseguito presso le macchine, poiché la pericolosità è data dallo spazio delimitato, dal complesso dei lavoratori in esso operanti e dalla presenza di macchine.

Nel medesimo solco, precisa infine la Corte, si colloca il superamento dell'originario sistema tabellare chiuso delle malattie professionali, mutato in un sistema tabellare misto, nel quale il lavoratore può dimostrare l'origine professionale di qualsiasi malattia contratta, in conseguenza dell'illegittimità costituzionale dell'art. 3, co. 1, D.P.R. n. 1124/1965 nella parte in cui non prevedeva che "l'assicurazione contro le malattie professionali nell'industria è obbligatoria anche per le malattie diverse da quelle comprese nelle tabelle allegate concernenti le dette malattie e da quelle causate da una lavorazione specificata" (Corte Cost., 18 febbraio 1988, n. 179).

Il lavoratore ha diritto alla tutela se ha contratto una malattia della quale sia comunque provata la causa di lavoro, a prescindere se essa sia stata inserita nella tabella, di cui agli artt. 3 e 211, D.P.R. n. 1124/1965 (art. 10, commi 3-4, D.Lgs. n. 38/2000); infatti la Suprema Corte statuisce che "ogni forma di tecnopatia che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa risulta assicurata all'INAIL, anche se non è compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati, dovendo in tale caso il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causa tra la lavorazione patogena e la malattia diagnosticata". Si tratta, precisa la Corte, di una soluzione coerente al fondamento della tutela assicurativa, "il quale, ai sensi dell'art. 38 Cost., deve essere ricercato non tanto nella nozione di rischio assicurato o di traslazione del rischio, ma nella protezione del bisogno a favore del lavoratore, considerato in quanto persona; dato che la tutela dell'art. 38 non ha per oggetto l'eventualità che l'infortunio si verifichi, ma l'infortunio in sé", posto che "oggetto della tutela dell'art. 38 non è il rischio di infortuni o di malattia professionale, bensì questi eventi in quanto incidenti sulla capacità di lavoro e collegati da un nesso causale con attività tipicamente valutata dalla legge come meritevole di tutela" (Corte Cost., 2 marzo 1991, n. 100).

#### Osservazioni

La Suprema Corte fugge ogni possibile dubbio sulla possibile indennizzabilità delle patologie scaturite dallo stress, definibile come "uno stato.... che consegue dal fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro" (Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004, recepito in Italia con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008).

Quando tali richieste ed aspettative sono riferite al lavoro, allora lo stress riguarda l'ambito lavorativo e viene definito "lavoro-correlato".

Sono ricompresi tra i fattori lavorativi ritenuti generatori di stress:

- un carico e un ritmo di lavoro eccessivi;
- la precarietà del lavoro;
- la mancanza di flessibilità negli orari di lavoro;
- la mancanza di partecipazione;
- le scarse prospettive di sviluppo professionale.

Lo stress, pur non essendo di per sé una malattia può diventare la causa di alcune patologie dei lavoratori spesso caratterialmente più deboli; cosicché lo stress rappresenta una recente tipologia di rischio, insorto in conseguenza di ritmi lavorativi sempre più incalzanti, che impongono al lavoratore di eseguire più compiti anche contemporaneamente, divenuto oggetto della valutazione dei rischi imposta al datore di lavoro a causa della sua diffusione nei luoghi di lavoro e delle ripercussioni negative sulla salute dei prestatori di lavoro (art. 28, co. 1, D.Lgs. n. 81/2008).

#### **CASSAZIONE PENALE, 03 FEBBRAIO 2015, N.12223, SEZ. IV**

#### **CROLLO DEL SOFFITTO DI UNA SCUOLA: LE RESPONSABILITÀ**

In un'aula di un liceo di Rivoli, si era verificato il cedimento pressoché totale della controsoffittatura in laterizio, realizzata tra il 1962 ed il 1964, provocando il decesso di uno studente e lesioni ad altri studenti.

In relazione a detto evento, sono stati sottoposti a procedimento penale DM.M., M.S., M.E., M.M., T.F., S.D., P.P. nelle loro rispettive qualità, rispettivamente, di progettisti, dirigenti della Provincia di Torino, responsabili del SPP della scuola.

Con sentenza del 15 luglio 2011, il Tribunale di Torino ha assolto tutti gli imputati ad eccezione di DM.M., che è stato condannato alla pena ritenuta di giustizia ed al risarcimento dei danni in favore delle parti civili costituite.

Avverso la sentenza di primo grado hanno proposto ap-

pello l'imputato DM.M., il PM e la parte civile C.C..

La Corte d'appello di Torino, con sentenza del 28 ottobre 2013 ha confermato la responsabilità penale di DM.M. e ha dichiarato responsabili dei reati loro ascritti anche M.S., M.E., T.F., S.D. e P.P.

Questi ultimi hanno proposto ricorso per Cassazione e la Suprema Corte, con sentenza pronunciata il 3 febbraio 2015, ma le cui motivazioni sono state pubblicate solo il 22 marzo 2016, ha confermato le condanne del 2013 per tutti i ricorrenti.

Con riferimento alla figura del datore di lavoro per la sicurezza negli Istituti Scolastici, il d.m. 292/1996, oggi ancora in vigore, individua il datore di lavoro nei "Capi delle Istituzioni Scolastiche ed Educative Statali".

Si tratta dei cd. dirigenti scolastici.

I dirigenti della Pubblica Amministrazione hanno, dunque, un ruolo datoriale, essendo agli stessi affidata dalla legge i cd. poteri del privato datore di lavoro, sempre nei confini degli indirizzi e degli obiettivi fissati dal vertice politico dell'amministrazione.

È principio giurisprudenziale consolidato, quello secondo cui, in caso d'infortunio sul lavoro, subito da un dipendente in conseguenza dell'omessa individuazione/adozione di misure di sicurezza, non risponde del delitto di lesione personale colposa il soggetto che, pur designato formalmente datore di lavoro, non ha quei poteri decisionali e di spesa, atti a configurare nei suoi confronti una posizione di garanzia, con i connessi obblighi in materia antinfortunistica.

Pertanto, l'autonomia gestionale e l'attribuzione di poteri decisionali e di spesa in materia di sicurezza costituiscono sia il presupposto essenziale perché il dirigente/funziionario possa essere qualificato quale datore di lavoro ai fini della sicurezza sia, nel caso del verificarsi di infortuni lavorativi, presupposto affinché lo stesso sia da considerare penalmente responsabile. La responsabilità penale in materia di sicurezza, infatti, non può riguardare soggetti non dotati dei poteri necessari a realizzare gli interventi cautelari imposti dalla legge.

Come già evidenziato, la legge attribuisce al dirigente scolastico poteri gestionali e di spesa all'interno dell'istituzione scolastica, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione dell'Istituto, che provengono per gran parte da finanziamenti statali e/o regionali.

È dunque evidente che, laddove le risorse finanziarie messe a disposizione della scuola siano insufficienti a realizzare tutti gli adempimenti necessari in materia di sicurezza, per gli adempimenti non realizzabili, perché esorbitanti i limiti di spesa, dovrà essere chiamato a rispondere non il dirigente scolastico, ma gli organi di vertice politico.

Ai fini dell'esonero della responsabilità penale il dirigente scolastico dovrà comunque dimostrare: a) di aver segnalato l'insufficienza delle risorse all'amministrazione, chiamata al finanziamento, con richiesta di fornire finanziamenti straordinari; b) di essere intervenuto con le risorse disponibili quanto meno a ridurre la situazione di pericolo.

#### **CASSAZIONE CIVILE, 17 GENNAIO 2018, N.1048, SEZ. LAV.**

#### **LIQUIDABILITÀ DEGLI AGGRAVAMENTI DI UN INFORTUNIO PIÙ DI DIECI ANNI DOPO**

Un lavoratore aveva subito, il 23 dicembre 1994, un infortunio sul lavoro al ginocchio destro, per il quale l'Inail gli aveva riconosciuto una rendita dell'11%.

A causa di complicità degli esiti dell'infortunio, il lavoratore era stato sottoposto a 18 successivi interventi chirurgici e da ultimo, nel maggio 2010, ad amputazione della coscia destra.

L'Inail gli ha riconosciuto un aggravamento del 27% a decorrere dal 1° agosto 2007, tredici anni dopo l'infortunio. In sede di merito, il primo giudice ha riconosciuto al lavoratore un aggravamento del 40% a decorrere dal 1° febbraio 2007, del 50% dal 1° gennaio 2008 e del 70% dal 1° aprile 2010.

Il giudice d'appello ha confermato l'aggravamento con la decorrenza non contestata dall'Inail, elevandone però la misura al 50% dal 1° gennaio 2008, secondo le valutazioni del ctu; ha annullato, invece, il capo della sentenza di primo grado che prevedeva l'aggravamento del 70% in quanto successivo al decennio di stabilizzazione dei postumi.

La posizione dell'Inail e della Corte d'appello è basata sul disposto dell'art. 83 del D.P.R. n. 1124/1965, il quale dispone che l'istituto assicuratore deve indennizzare non solo gli esiti immediati dell'infortunio, ma anche gli aggravamenti successivi, con il limite però di un decennio dalla data dell'infortunio.

La misura della rendita può subire modifiche incrementative o riduttive a seconda che la evoluzione della patologia comporti diminuzione o aumento dell'attitudine al lavoro.

La rendita può essere anche soppressa nel caso di recupero dell'attitudine al lavoro al di sotto del limite indennizzabile.

Scaduto il decennio la rendita si consolida nella misura dovuta a quel momento, quali che possano essere gli aggravamenti successivi, i quali non hanno pertanto nessuna rilevanza giuridica e nessun corrispondente sostegno sociale.

Questa regola trova fondamento nella osservazione probabilistica della scienza medica che nella maggior

parte dei casi le patologie da infortunio si stabilizzano in un decennio.

Analogamente l'art. 137 dispone per le malattie professionali, per le quali però il periodo di stabilizzazione dei postumi è fissato in 15 anni dalla costituzione della rendita, in relazione alle modalità di azione della causa lenta nelle malattie professionali.

Questo principio di stabilizzazione dei postumi, che limita la tutela nel tempo degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, è stato naturalmente sottoposto al vaglio della Corte costituzionale (Trib. Pistoia, ord. 21 maggio 1969), con gli stessi argomenti di oggi: l'art. 38 Cost. non è osservato se i termini di revisione (nell'ordinanza erroneamente ritenuti di inammissibilità o di prescrizione) vengano fatti decorrere dalla data dell'infortunio o della costituzione della rendita, anziché da quella dell'aggravamento, che costituisce insieme l'oggetto dell'evoluzione soggetta a stabilizzazione ed il momento in cui il diritto alla revisione della rendita sorge.

La Corte ha risposto nel lontano 1971 (Corte cost. 26 aprile 1971, n. 80) affermando la legittimità del principio di stabilizzazione dei postumi, con la motivazione che tale regola, implicita nei commi 6 e 7 dell'art. 83, ed enunciata nel comma 6 dell'art. 137, seppure basata sull'*id quod plerumque accidit*, non è arbitraria o ingiusta, ma ubbidisce a un criterio razionale e rientra nei modi legittimi di esercizio della funzione legislativa; dà certezza al sistema e si risolve in un vantaggio per lo stesso lavoratore, messo al riparo da variazioni al ribasso o addirittura dalla revoca della rendita per miglioramento oltre un certo limite temporale.

Eppure il caso era ben più angosciante di quello sottoposto al vaglio di Corte cost. n. 46/2010 (di cui al par. successivo) e di gravità simile a quello che ha dato impulso alla decisione in commento: si trattava di un lavoratore che a causa di un ictus cerebrale con emiparesi, sopravvenuto oltre il decennio dall'infortunio, ed a questo causalmente collegato, era divenuto totalmente inabile.

Questa consacrazione del principio di stabilizzazione dei postumi da parte della Corte costituzionale, in un caso così meritevole di tutela, ribadita nel 1991 (Corte cost. 18 luglio 1991, n. 358), ha pesato e vincolato il successivo dibattito dogmatico, anche quando si è affermata una sensibilità del tutto nuova sul tema.

Infatti cinquanta anni dopo la prima sentenza del 1971, è stato portato davanti alla Corte il seguente caso: un lavoratore, titolare di rendita per ipoacusia, continua a lavorare nelle stesse condizioni di rischio acustico, riportando un aggravamento dopo lo scadere del quindicennio di stabilizzazione dei postumi.

Questa volta la Corte, con una sensibilità molto diversa

da quella del 1971, ha riconosciuto l'esigenza di giustizia sottesa alla ordinanza di rimessione, l'ha respinta con una sentenza interpretativa di rigetto (Corte cost. 12 febbraio 2010, n. 46) con cui si è fatta carico del problema, e lo ha risolto sussumendolo non nell'ambito dell'art. 137 denunciato dal giudice remittente, bensì dell'art. 80, che consente la unificazione della rendita costituita con i postumi di nuovi infortuni.

Al fine di salvare il principio della stabilizzazione dei postumi, ha distinto tra la noxa originaria che aveva dato causa alla rendita, e la noxa successiva al quindicennio, che dà luogo a una nuova inabilità, ed eventualmente ad una nuova misura della rendita.

In tal modo però la Corte ha comunque aperto una breccia nel principio di stabilizzazione dei postumi, che impediva l'esito raggiunto con la sentenza stessa.

Il dictum della Corte costituzionale va ovviamente salutato con favore, perché colma un vuoto di tutela.

La nuova possibilità offerta appare coerente con lo spirito originario del T.U. 1124/1965 prima e D.Lgs. n. 38/2000 ora, che prevedono la valutazione unitaria, senza limiti temporali, dei postumi singolarmente inferiori al minimo indennizzabile, mostrando così di voler tutelare senza limiti di tempo l'intera vita lavorativa dell'assicurato.

Per tale motivo la nuova malattia va unificata anche con precedenti postumi stabilizzati inferiori al minimo indennizzabile o liquidati in capitale, s'intende per eventi tutti sotto il regime del D.Lgs. n. 38/2000 (Circolare Inail, 24 febbraio 2015, n. 32).

Tuttavia la via seguita dalla Corte è stata criticata della dottrina, secondo la quale la via maestra avrebbe dovuto essere dichiarare la illegittimità costituzionale dell'art. 137 nella parte in cui consente la decorrenza del periodo di osservazione prima della cessazione del rischio, oppure consentire la prova dell'aggravamento oltre la scadenza dei termini revisionali.

Portato il nostro lavoratore con la gamba amputata davanti alla Corte di legittimità, questa, con la sentenza 17 gennaio 2018 n. 1048, ha ritenuto iniquo l'esito del giudizio di merito, che lasciava il lavoratore in così pesanti condizioni di aggravamento, privo di protezione sociale adeguata.

La Corte ha distinto tra naturale evoluzione della patologia derivante dalla noxa originaria dell'infortunio, cui solamente si applica il principio di stabilizzazione dei postumi, ed aggravamenti derivanti dalle concause sopravvenute, che ne sarebbero fuori, e che vanno prese in carico dal sistema di tutela ("nel suo complesso") nell'ambito dell'art. 80, anche dopo lo scadere dei termini di revisione decennali, ed unificati ai postumi anteriori al decennio, sì da portare ad una valutazione complessiva della lesione cumulata di tutti gli aggrava-



menti dell'infortunio, ante e post decennio.

Ha enunciato la Cassazione la seguente massima ufficiale: «Il termine per l'esercizio del diritto alla revisione della rendita Inail stabilito dall'art. 83 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, si riferisce esclusivamente all'eventuale aggravamento ed alla consequenziale inabilità derivante dalla naturale evoluzione dell'originario stato morboso, mentre, allorché il maggior grado di inabilità dipenda da una concausa sopravvenuta, sempre necessariamente originata dalla lesione generata dallo stesso infortunio, deve trovare applicazione la disciplina dettata dall'art. 80 del citato decreto».