



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

3° trimestre 2018 anno 18°

ISSN 1592-9353

Luglio - Settembre

SOMMARIO

Approfondimenti

Il Regolamento 2016/679/UE, General Data Protection Regulation (GDPR)

[G.Meregalli].....3

Normativa nazionale

Sicurezza sul lavoro: aumentano le sanzioni per le imprese..... 5

Comunicazione RLS: dal 12 luglio invio telematico anche per le
Pubbliche Amministrazioni.....5

Contribuzione assistenziale: disponibile il modello OT24 per
chiedere la riduzione del tasso medio di tariffa.....6

Sicurezza sul lavoro: "vigilanza" del lavoratore e conformità dei
dispositivi.....6

Valutazione dei rischi in ufficio: pronto il nuovo software europeo
gratuito.....6

Sicurezza sul lavoro: la formazione del lavoratore straniero deve
essere specifica.....7

Inail: la prevenzione delle malattie trasmesse dalle zecche - Rischi
da agenti biologici.....8

Normativa tecnica e sicurezza nelle autogrù.....8

Linee guida sull'amianto: il rischio amianto nei luoghi di lavoro.....9

Pubblicate le nuove migliori tecniche disponibili (BAT) per il
trattamento dei rifiuti.....9

Inail: valutazione del microclima, agenti fisici e D.Lgs.81/2008.....10

Nuovo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche
periodiche.....11

La nuova direttiva cancerogeni prevede più tutele per la sicurezza
dei lavoratori.....11

Quali aziende sono soggette all'obbligo di diagnosi energetica?.....12

SEGUE IN SECONDA PAGINA

Note giurisprudenziali

Cassazione Civile, 05 luglio 2018, n.17668 L'obbligo del datore di lavoro di tutela delle condizioni lavorative non configura responsabilità oggettiva.....	14
Tribunale Firenze, 21 febbraio 2018, n.1262 Lavori su fossa biologica: l'amministratore del condominio committente risponde di lesioni aggravate.....	14
Cassazione Civile, 05 marzo 2018, n.5066 - Le patologie contratte a causa dello stress lavoro- correlato sono indennizzabili dall'INAIL.....	16
Cassazione penale, 03 febbraio 2015, n.12223, sez. IV - Crollo del soffitto di una scuola:le responsabilità...17	
Cassazione civile, 17 gennaio 2018, n.1048, sez.lav. Liquidità degli aggravamenti di un infortunio più di dieci anni dopo.....	18

NECROLOGIO

Il giorno 23 agosto 2018 è venuto improvvisamente a mancare il Prof. Vincenzo Rigganti.

Già ordinario di Chimica Merceologica all'Università di Pavia, è stato sin dalla sua fondazione Presidente del Comitato Scientifico dell'IRSI (Istituto di Ricerche per la Sicurezza Industriale).

Nel corso delle Sue attività è stato, tra l'altro, promotore e Direttore Coordinatore di questa rivista periodica pubblicata, appunto, da IRSI.

Il Direttore Responsabile e tutta la Redazione si uniscono al cordoglio della famiglia ricordando con rimpianto le grandissime doti di ricercatore e giornalista unite alla affabilità, alle competenze, ed alla apertura e disponibilità verso nuove avventure che lo hanno sempre contraddistinto.

(IL DIRETTORE RESPONSABILE)

COMITATO SCIENTIFICO

Marco Baldi

Professore associato presso l'Università di Pavia - Dipartimento di Chimica

Giovanni Meregalli

Avvocato in Milano

Veronica Panzeri

Irsi Srl - Milano

ABBONAMENTO ANNO 2018

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 Corso di Porta Vittoria, 8 - 20122 Milano.

Le informazioni relative ai 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 "Regolamento 2016/679 UE")

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 - Mario Emilio Meregalli

COLLABORATORI REDAZIONALI:

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

In copertina: Frammento - Pittore Agostino Ferrari - Milano



**FO
LI
UM**

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Approfondimenti

IL REGOLAMENTO 2016/679/UE, GENERAL DATA PROTECTION REGULATION (GDPR)

Giovanni Meregalli (*)

(*) Avvocato in Milano, g.meregalli@negri-clementi.it

Il Regolamento 2016/679/UE, denominato General Data Protection Regulation (GDPR) – applicabile dal 25 maggio 2018 – rappresenta una vera e propria rivoluzione rispetto alla disciplina previgente.

Non si limita, infatti, a dettare una serie di adempimenti formali, ma introduce principi sostanziali che dovranno orientare i Titolari del trattamento nella predisposizione di modelli idonei a garantire un'effettiva – e dimostrabile – protezione dei dati. Si tratta di una normativa che si inserisce a pieno diritto nei compliance programs e tra i presidi di corporate governance.

Le principali novità introdotte dal Regolamento GDPR

1. Protezione in funzione del rischio

La normativa richiede alle imprese di adottare strumenti di protezione dei dati in funzione del rischio d'impatto sui diritti degli interessati. Prima di raccogliere i dati, quindi, il Titolare dovrà effettuare una vera e propria valutazione del rischio, tenendo conto di diversi fattori quali la tipologia e la quantità dei dati trattati, le modalità della raccolta e le finalità del trattamento (due diligence e risk assessment).

2. Accountability

Il Titolare dovrà porre in essere comportamenti idonei ad assicurare una concreta protezione dei dati, in base alla tipologia del trattamento. Le misure di protezione dovranno essere tracciate e documentate in modo da poterne dare prova. La tracciabilità, inoltre, dovrà riguardare i flussi di informazioni, in modo tale da poter risalire, in qualsiasi momento, alla provenienza dei dati raccolti, alla loro destinazione e alla base giuridica che giustifica il trattamento.

3. Privacy by default e Privacy by design

Ancor prima di raccogliere i dati, il Titolare dovrà, anzitutto, adoperarsi per un'adeguata formazione delle risorse umane e, in seguito, predisporre modelli tecnici e organizzativi idonei a soddisfare i requisiti del Regolamento (Privacy by design). Saranno trattati solo i dati personali necessari per le finalità del trattamento, per il tempo strettamente necessario (Privacy by default). La formazione delle risorse – e non solo di quelle che si occuperanno concretamente del trattamento dei dati personali – assume un ruolo fondamentale nel contesto del nuovo Regolamento. Solo la formazione, infatti,

può fornire gli strumenti idonei per assimilare la ratio sottesa alla nuova normativa e così utilizzare e applicare correttamente i modelli organizzativi e le misure di sicurezza.

4. Data Protection Officer (DPO)

I Titolari le cui attività principali consistono in operazioni di trattamento che richiedono il monitoraggio sistematico di interessati su vasta scala (per esempio, attività di profilazione dei dati) saranno tenuti a nominare un Responsabile della Protezione dei Dati, che dovrà essere provvisto di specifiche competenze tecniche.

5. Diritti degli interessati

In base al Regolamento, gli interessati (i) dovranno essere informati riguardo ai destinatari dei dati, (ii) avranno il diritto di essere informati (e prestarvi espresso consenso) di eventuali attività di trattamento con strumenti automatizzati (profilazione), (iii) potranno richiedere ai Titolari la rettifica, la portabilità (trasferimento dei dati a un nuovo Titolare) e anche la rimozione dei propri dati (c.d. "diritto all'oblio").

6. Registro delle attività di trattamento

Il Regolamento rende obbligatoria per le imprese con più di 250 dipendenti la tenuta di un Registro delle attività di trattamento, che dovrà contenere la tipologia dei dati e dei trattamenti effettuati, la base giuridica che giustifica il trattamento e la finalità dello stesso, una descrizione delle misure di sicurezza adottate.

Privacy Governance e ruolo degli organi amministrativi

Per la corretta interpretazione e applicazione del Regolamento GDPR, sarà necessario un approccio totalmente nuovo che, attraverso la valutazione del rischio e l'analisi dei trattamenti, nonché della tipologia dei dati trattati, permetta ai Titolari di mettere a punto un modello di Privacy Governance, in conformità ai principi e agli obblighi sanciti dal Regolamento ("Privacy by default e by design", nuovi diritti degli interessati, "Accountability", Registro delle attività di Trattamento). Al fine di adottare un modello efficace, si ritengono necessari taluni fondamentali passaggi.

In primo luogo, è necessaria la predisposizione di un adeguato sistema di deleghe.

Le imprese (e i Titolari) dovranno definire in modo chiaro e preciso i ruoli e le responsabilità dei soggetti adibi-

ti, in concreto, al trattamento dei dati personali.

Tale sistema, se ben attuato, potrà assicurare una serie di vantaggi.

Permetterà, infatti, ai soggetti interessati di individuare con certezza gli interlocutori cui rivolgersi per richiedere informazioni ed esercitare i diritti sanciti dal Regolamento.

Consentirà inoltre ai Titolari del trattamento di provare (anche di fronte a eventuali autorità di controllo) con maggior facilità l'adeguatezza delle misure adottate per la protezione dei dati personali, limitando l'accesso ai dati e le operazioni di trattamento.

I Titolari saranno in grado, infine, di ripartire le competenze e, in caso di violazioni o negligenze – di delimitare le responsabilità, anche con riferimento all'applicazione delle sanzioni, che saranno particolarmente gravose (potranno arrivare fino a Euro 20 milioni o il 4% del fatturato annuo).

In secondo luogo, si rende necessaria una particolare attenzione alla formazione e all'educazione del personale. Ogni azienda, infatti, in conformità al fondamentale principio dell'Accountability, avrà la piena responsabilità di una gestione virtuosa e conforme di tutti i dati personali trattati, in base alle specifiche caratteristiche dell'azienda stessa.

È pertanto imprescindibile una formazione dei dipendenti e delle figure apicali volta a ridurre al minimo i rischi di violazione del GDPR e garantire un pronto ed adeguato flusso di informazioni nel caso in cui le violazioni si verificano.

In secondo luogo è doverosa un'integrazione dei processi.

L'approccio olistico del Regolamento GDPR richiede di riprogettare i processi aziendali alla luce dei nuovi obblighi in materia di protezione dei dati.

Ciò si traduce – ad esempio - nella revisione della contrattualistica aziendale (contratti con fornitori, clienti e dipendenti) e nella messa a punto di sistemi gestionali che facilitino la tracciabilità delle operazioni di trattamento, la catalogazione dei dati in base alla tipologia, la modificazione e la rimozione dei dati, l'applicazione di misure di sicurezza adeguate (pseudonimizzazione, diversi livelli di codici di accesso, etc.).

Alla luce di quanto sopra esposto, si rende necessaria per le imprese l'adozione – e il costante successivo monitoraggio - di un modello di risk management adeguato alla tipologia di società, alla qualità/quantità di dati trattati, alle modalità di trattamento.

In tale scenario, è opportuno che il Consiglio di Amministrazione o comunque gli organi amministrativi delle aziende estendano le proprie competenze anche in materia di protezione dei dati personali e predispongano adeguati modelli di risk management e Privacy Governance - in conformità ai principi dettati dal Regolamento GDPR - che prevedano:

- la promozione di progetti finalizzati alla formazione del personale;
- la valutazione e la mappatura dei rischi correlati ai trattamenti di dati personali eseguiti dalla società, tenendo conto della tipologia dei dati e delle modalità di trattamento;
- l'analisi e l'adeguamento del sistema organizzativo delle competenze, delle deleghe di funzioni e dei comportamenti in tema di protezione dei dati personali;
- la riprogettazione dei processi e delle procedure aziendali alla luce del Regolamento;
- l'introduzione di sistemi gestionali – anche automatizzati – in grado di supportare il personale incaricato del trattamento nella corretta catalogazione dei dati, nella loro adeguata protezione, nella tracciabilità e portabilità dei trattamenti effettuati;
- la valutazione dell'opportunità (o dell'obbligo) della nomina di un Data Protection Officer;
- l'elaborazione di procedure di Internal Audit idonee a monitorare costantemente il livello di efficienza, efficacia e conformità alla normativa del modello di Privacy Governance.

Il nuovo Regolamento GDPR - se ne si comprende correttamente la ratio sottostante - , in conclusione, non potrà non avere impatto sull'organizzazione, sulla gestione dei processi e sui sistemi di gestione dei flussi di informazioni tra i diversi livelli della struttura aziendale.

Normativa nazionale

Sicurezza sul lavoro: aumentano le sanzioni per le imprese *(Pietro Molteni)*

Dal 1° luglio 2018 le ammende per le contravvenzioni e le sanzioni amministrative pecuniarie sono aumentate nella misura dell'1,9%. Conseguentemente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha rivalutato gli importi delle sanzioni da applicare nel caso di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'ente sopra citato ha inoltre sottolineato che l'aumento si applica esclusivamente alle sanzioni accertate ed imposte per le violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2018.

A tal proposito è doveroso evidenziare che l'obbligo di aggiornamento quinquennale delle sanzioni previste per le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (siano esse ammende previste per le contravvenzioni o sanzioni amministrative pecuniarie), deve avvenire rispettando le direttive del decreto della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo, previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore (legge n. 99/2013, di conversione del D.L. 76/2013).

Successivamente alla soppressione della Direzione generale per l'Attività Ispettiva e considerata la successiva istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ritenuto che il provvedimento di aggiornamento potesse essere adottato dall'Ispettorato stesso, in quanto di materia rientrante tra le competenze ad esso attribuite.

Quindi all'interno del n. 140 del 19 giugno 2018 in G.U. è stato dato comunicato dell'emanazione del Decreto Direttoriale n. 12 del 6 giugno 2018, con il quale si dispone che le ammende previste in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal T.U. debbano essere rivalutate nella misura dell'1,9% a decorrere dal 1° luglio 2018.

Calcolo degli importi

È bene precisare che, con la lettera Circolare del 22 giugno 2018, l'INL stabilisce che non sono previsti arrotondamenti sul risultato finale delle sanzioni incrementate del 1,9 % e dunque non va applicato alcun arrotondamento delle cifre finali ottenute dalla maggiorazione.

Con la stessa lettera Circolare si ribadisce il concetto per il quale l'aumento percentuale delle sanzioni si ri-

ferisce alle violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2018.

N.B.: Va ancora osservato che l'incremento non si applica alle "somme aggiuntive" che occorre versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, le quali non costituiscono propriamente una "sanzione" (art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008).

A titolo di esempio vengono riportati alcuni casi in cui si può prender atto dell'aumento degli importi in questione:

Un Datore di Lavoro che non valuta i rischi presenti all'interno della propria realtà aziendale e conseguentemente non elabora il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sarà punito con l'arresto da tre a sei mesi o con un'ammenda da € 2.792,06 a € 7.147,67 invece che all'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740,00 a 7.014,40 euro precedentemente previsto.

Comunicazione RLS: dal 12 luglio invio telematico anche per le Pubbliche Amministrazioni *(PM)*

L'INAIL ricorda, con la circolare n. 29 dell'11 luglio 2018, che datore di lavoro e dirigente sono tenuti a comunicare in via telematica al Sistema informativo nazionale per la prevenzione

nei luoghi di lavoro, in caso di designazione o nuova elezione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Anche gli enti della Pubblica Amministrazione, a partire dal 12 luglio, sono obbligati ad effettuare per via telematica la comunicazione.

I dati del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza possono essere inseriti dall'utente profilato come "Datore di lavoro struttura PA in gestione conto Stato" per ogni Struttura in cui risulta abilitato come datore di lavoro.

Sono esenti dall'invio telematico tramite la procedura on line "Dichiarazione RLS":

- il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca che può procedere all'inoltro della comunicazione del nominativo RLS in cooperazione applicativa tramite una nuova area funzionale SIDI dedicata alle istituzioni scolastiche e agli uffici dell'Amministrazione centrale e periferica per la compilazione e l'invio, in modalità on line, dei nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

- le Ambasciate e i Consolati italiani che operano all'estero per i quali la comunicazione va effettuata tramite PEC alla Direzione territoriale dell'Inail di Roma centro

al seguente indirizzo:

romacentro@postacert.inail.it, utilizzando lo specifico "modello" (Mod. RLS PA-estero) scaricabile dal portale dell'Istituto.

Successivamente all'invio della comunicazione da parte del datore di lavoro, la procedura registra in archivio i dati trasmessi e rilascia la stampa dell'avvenuta comunicazione, anche con il fine di poterla mostrare agli organi vigilanti competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro in caso di controlli da parte loro.

Contribuzione assistenziale: disponibile il modello OT24 per chiedere la riduzione del tasso medio di tariffa *(Mario Meregalli)*

L'INAIL ha pubblicato l'ultima versione del modello telematico OT24 con cui i datori di lavoro possono richiedere, entro febbraio 2019, la riduzione del tasso di tariffa per la contribuzione assistenziale applicato dall'Istituto.

Per poter beneficiare della riduzione, l'azienda deve presentare la richiesta entro il 29 febbraio 2019, esclusivamente in modalità telematica precisando gli interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro che ha messo in atto nell'anno 2018, oltre a quelli previsti dalla normativa in materia.

Infatti è essenziale dimostrare di aver attuato interventi in materia di sicurezza del lavoro aggiuntivi rispetto a quelli richiesti dalla normativa vigente per avere diritto al beneficio.

Gli stessi si dividono in:

- interventi di carattere generale;
- interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale;
- interventi settoriali generali;
- interventi settoriali;
- interventi trasversali.

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

Occorre inoltre allegare la documentazione probante richiesta dall'Istituto.

Sicurezza sul lavoro: "vigilanza" del lavoratore e conformità dei dispositivi *(Veronica Panzeri)*

L'interpello n. 6 del 2018, emanato dalla Commissione per gli interpellati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, interviene nuovamente sulla questione della vigilanza sui dispositivi di sicurezza assegnati ai lavoratori. Nello specifico l'interpello si concentra sul settore dei trasporti per il quale chiarisce che non è sufficiente l'adozione di dispositivi conformi, ma è necessario valuta-

re le iniziative promosse in relazione all'attività aziendale e alle mansioni svolte dagli operatori.

L'interpello nasce a riscontro dell'istanza avanzata dall'organizzazione Cub Trasporti in merito all'esigenza di monitorare la cosiddetta "vigilanza" del lavoratore utilizzando appositi dispositivi.

Uno dei punti focali sul quale si concentra il Ministero consiste nel concetto di responsabilità del Datore di Lavoro, che è responsabile anche in caso di errore o imprudenza dell'operatore; ecco la necessità di adottare misure e dispositivi per il controllo della vigilanza. Per assolvere l'obbligo giuridico, posto dalla legge in capo alle aziende, di adottare nell'esercizio dell'attività produttiva 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, può ritenersi assolto con il solo assenso di conformità dei dispositivi ritenuti dalle stesse più convenienti, o le aziende sono obbligate anche a ricercare, adottare ed avvalersi di mezzi, metodi, tecnologie e sistemi, tecnicamente realizzabili, di concezione più moderna.

Valutazione dei rischi in ufficio: pronto il nuovo software europeo gratuito *(PM)*

Con la circolare n. 31 del 2018, l'Inail avvisa della disponibilità di un nuovo software gratuito utile ad effettuare la valutazione dei rischi e la elaborazione del DuVRI negli uffici, pubblici e privati.

Il programma realizzato dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (Eu-Osha), è accessibile sul proprio sito e può essere integrato dal datore di lavoro con altri rischi o mansioni.

Lo strumento si aggiunge alla lista degli altri strumenti OiRA (Online Interactive Risk Assessment), ognuno dei quali valuta i rischi per un dato settore lavorativo.

Lo strumento può essere utilizzato da aziende di nuova costituzione nonché da imprese che hanno già effettuato la valutazione dei rischi e redatto il relativo Documento.

La valutazione dei rischi è un primo passo indispensabile per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

OiRA fornisce le risorse e il know-how necessari per consentire alle microimprese e alle piccole imprese di valutare autonomamente i propri rischi. I vantaggi degli strumenti OiRA per le organizzazioni sono diversi:

- l'uso degli strumenti OiRA è completamente gratuito;
- gli strumenti sono disponibili online;
- è disponibile un'applicazione di rete mobile;
- gli strumenti sono stati pensati per il settore;
- gli strumenti possono essere in certa misura

personalizzati in base alle esigenze degli utenti;

- gli strumenti offrono la possibilità di elaborare un piano d'azione e scegliere da un elenco di misure proposte.

In particolare, le attività prese in esame per la valutazione dei rischi in ufficio sono: utilizzo del videoterminale e dei suoi accessori per immissione ed elaborazione dati, attività di segreteria, rapporti con i clienti e fornitori, archiviazione dei documenti (funzionale all'attività di ufficio). Il percorso di valutazione è strutturato in diversi moduli in cui vengono affrontati i principali rischi e le problematiche relative al lavoro di ufficio (ambienti di lavoro, l'utilizzo di video terminali, stress lavoro correlato, movimentazione manuale dei carichi, etc.).

Per una corretta realizzazione del percorso valutativo e per l'evidente necessità che il percorso predisposto sia reso coerente con l'organizzazione aziendale e con i rischi effettivamente presenti, è importante leggere attentamente i contenuti dei testi descrittivi presenti in Oira. In particolare:

- nella fase "Identificazione" è possibile selezionare i pericoli presenti nella azienda. È inoltre possibile inserire, in appositi campi informativi liberi, eventuali ulteriori elementi ritenuti utili a definire il percorso di valutazione effettuata;
- nelle fasi "Valutazione e Misure/Programma" è possibile selezionare le misure di prevenzione protezione obbligatorie adottate e la pianificazione delle eventuali misure di miglioramento. Inoltre è possibile aggiungere ulteriori misure adottate ed implementare quelle già presenti.
- nella fase "Report", al termine del percorso, si genera il documento di valutazione dei rischi, contenente le misure obbligatorie e la programmazione delle misure di miglioramento.

Il processo di valutazione dei rischi con individuazione e adozione delle misure di prevenzione e protezione aziendali rientra nel più generale processo di gestione della prevenzione aziendale.

Efficaci modalità per il mantenimento e miglioramento nel tempo dei livelli di prevenzione raggiunti prevedono: monitoraggio nel tempo sulla corretta adozione delle misure di prevenzione individuate e riportate nel documento e nel piano di azione; rielaborazione della valutazione dei rischi e del relativo documento in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di

prevenzione devono essere aggiornate.

Sicurezza sul lavoro: la formazione del lavoratore straniero deve essere specifica *(Lucia Silipo)*

Un operaio muore in un cantiere folgorato per effetto di un arco voltaico, mentre era intento a lavorare in quota su una piattaforma elevabile in prossimità di una linea dell'alta tensione non disattivata.

La Cassazione conferma, con la sentenza n. 34805 del 23 luglio 2018, la condanna per omicidio colposo sia del coordinatore per l'esecuzione dei lavori sia degli amministratori delegati della società datrice di lavoro.

All'operaio era stato fornito il piano di sicurezza (POS) e il manuale d'uso del macchinario impiegato, ma per lui ne era difficile la comprensione in quanto privo di competenze tecniche e linguistiche.

Quindi le motivazioni alla base della condanna sono che nessuno aveva mai istruito l'operaio in merito alla pericolosità dell'utilizzo della piattaforma elevabile nei pressi di una linea dell'alta tensione non disattivata, né aveva mai fornito informazioni specifiche in ordine alla possibilità di venire folgorati anche senza toccare direttamente la linea elettrica ed alle condizioni nelle quali un tale pericolo si aggravava. Tutto ciò in contraddizione con quanto riportato dal D.Lgs. n. 81/2008 che si preoccupa di stabilire che la informazione di lavoratori immigrati debba avvenire previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Questo caso è di estrema attualità nel nostro Paese per la diffusa utilizzazione di immigrati. Siccome è soprattutto nel settore agricolo che si registra il più alto numero di eventi drammatici, sorprende che proprio in questo settore sia stata introdotta un'inquietante attenuazione degli obblighi di informazione e formazione, oltre che di sorveglianza sanitaria.

Infatti il decreto interministeriale 27 marzo 2013 prevede una semplificazione in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori stagionali del settore agricolo, e, in particolare, dispone che, con riguardo ai lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno e limitatamente a lavorazioni semplici e generiche non richiedenti specifici requisiti professionali, gli adempimenti relativi alla informazione e formazione si considerano assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti.

Questi documenti sono certificati dalla ASL ovvero dagli enti bilaterali e dagli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale, e contengono indicazioni idonee a trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti nonché a fornire conoscenze per l'identificazione, la

riduzione e la gestione dei rischi.

In conclusione è bene rendersi conto, anche alla luce del caso riportato e delle relative osservazioni svolte ora dalla Corte di Cassazione, quanto possa essere inadeguata un'attività di informazione e formazione limitata alla consegna di documenti.

Inail: la prevenzione delle malattie trasmesse dalle zecche - Rischi da agenti biologici (PM)

Il tema della prevenzione dei rischi biologici correlati alla presenza di zecche nel mondo del lavoro viene trattato dall'Inail in un recente documento realizzato dal suo Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale e dal titolo "Zoonosi trasmesse da zecche". Le zoonosi sono malattie trasmesse dagli animali all'uomo che possono venire veicolate da zecche e che stanno rappresentando un rischio sempre più emergente tra i lavoratori, in particolare quelli che lavorano in ambienti outdoor.

Rimandando alla lettura integrale del documento, che presenta vari aspetti relativi alle malattie trasmesse dalle zecche, al controllo della loro diffusione e ai rischi biologici, ci soffermiamo oggi sulle misure di prevenzione per i lavoratori.

Tra le categorie professionali potenzialmente più esposte ai morsi di zecca vi sono: i boscaioli, i forestali, gli agricoltori, i guardiacaccia, i cacciatori, gli operatori delle telecomunicazioni e delle compagnie elettriche che posano tralicci in aree a rischio e tutti quelli che svolgono attività lavorativa o sportiva all'aria aperta. Per questi soggetti, come indicato dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.,

dovrebbe essere raccomandata la profilassi attiva mediante la vaccinazione per le patologie per le quali il vaccino è disponibile (ad esempio la vaccinazione contro l'encefalite virale da zecca - TBE).

Sono poi consigliate alcune misure di prevenzione attraverso l'utilizzo di mezzi di controllo chimico in caso di escursioni o permanenza in zone a rischio.

Ad esempio, secondo quanto riportato nel 'Piano nazionale di sorveglianza e risposta all'encefalite virale da zecche e altre arbovirus e hantavirus non sottoposti a specifici piani di sorveglianza e risposta - 2017', "gli insetto-repellenti cutanei dimostratisi più efficaci nei confronti delle zecche sono: la dietiltoluamide (DEET), l'icaridina (picaridina o KBR 3023) e la permetrina".

In particolare la N,N-diethyl-m-toluamide o DEET viene considerata il più efficace topico repellente disponibile e con il più ampio spettro d'azione (zanzare, zecche, mosche).

È distribuito in confezioni contenenti concentrazioni variabili tra il 7 e il 20%, che garantiscono un'efficacia del prodotto per circa 4 ore. Mentre i repellenti in commer-

cio a base di picaridina/icaridina garantiscono un'efficacia di circa 4 ore o più e hanno una concentrazione di prodotto tra il 10 e il 20%.

Quest'ultimi, in caso di uso non corretto, causano una minore irritazione alla pelle rispetto alla DEET.

Infine la permetrina è utilizzata per impregnare i vestiti ed è da considerarsi più un pesticida piuttosto che un repellente. Infatti il suo impiego sulla pelle è registrato soltanto per il trattamento della scabbia.

Il documento redatto dall'Inail riporta poi ulteriori indicazioni di prevenzione relative all'abbigliamento e alle calzature più adeguate.

Normativa tecnica e sicurezza nelle autogrù (MM)

L'articolo 7 della Direttiva 2006/42/CE del 17 maggio 2006 (conosciuta anche come "nuova direttiva macchine") stabilisce che le macchine costruite in conformità di una norma armonizzata, cioè valida in tutti i paesi UE, sono considerate conformi ai requisiti di sicurezza e di tutela della salute.

Si noti che l'adozione di una norma armonizzata, il cui riferimento è stato pubblicato sulle Gazzetta Ufficiale, è a carattere volontario, quindi fornisce semplicemente lo stato dell'arte di una data situazione.

Quanto appena detto vuol dire che un generico fabbricante di una macchina sceglie di adottare soluzioni tecniche, diverse da quelle della norma armonizzata specifica, deve dimostrare che quella data soluzione sia conforme ai requisiti di sicurezza e deve fornire un livello di sicurezza almeno equivalente a quello della norma armonizzata specifica.

La norma specifica relativa agli "Apparecchi di sollevamento materiali di tipo mobile - autogrù" è la EN 13000 che ha avuto diverse versioni nel corso degli anni partendo dalla prima versione in Gazzetta Ufficiale del 2007 e considerando che il 29/12/2009 è la data di entrata in vigore della Direttiva 2006/42/CE:

Norma EN	Data pubblicazione in GUUE	R e - cepimento
UNI	Cessazione	validità
EN 13000:2004	08/05/2007	UNI EN 13000:2006 29/12/2009
EN 13000:2010	26/05/2010	UNI EN 13000:2010 13/02/2015
EN 13000:2010+A1:2014	13/02/2015	UNI EN 13000:2014
	In vigore	

Nella prima versione della norma EN 13000:2004 non si faceva alcun cenno alle "misure adeguate per prevenire il rischio di uso improprio (da parte dell'operatore) del dispositivo di by-pass del limitatore di carico o di

momento, quando il costruttore decida di applicarlo". Per ovviare a tale problematica era stata emanata la Circolare 28 marzo 2007, n. 18752 "Gru mobili - Rischio di uso improprio del dispositivo di bypass del limitatore di carico o di momento".

Di seguito si riportano degli esempi per avere un quadro chiaro sull'evoluzione normativa tecnica confrontando le varie versioni:

Confrontando la prima versione con le due successive riguardo al punto § 4.2.2.1 (Generalità), è stato inserito l'obbligo di conformità alla EN 14502:2005 in fase di progettazione e costruzione dei posti di comando elevabili.

Ed ancora, al punto § 4.2.2.2 (Cabine):

- UNI EN 13000:2006 e UNI EN 13000:2010: § 4.2.2.2 Cabine (...) All'interno della cabina deve essere disponibile dello spazio per conservare i documenti necessari al funzionamento in sicurezza della gru.

- UNI EN 13000:2014: § 4.2.2.2 Cabine operative (...) Le informazioni per il funzionamento della gru devono essere fornite all'operatore in un formato leggibile nella cabina. Questo formato può essere elettronico o cartaceo. Se sono forniti documenti cartacei, sulla gru deve essere previsto uno spazio adeguato per la custodia di questi documenti.

Rimasti invariati, nel corso delle versioni che si sono susseguite, sono invece i requisiti specifici per le cabine per la movimentazione della gru (§ 4.2.2.9).

Linee guida sull'amianto: il rischio amianto nei luoghi di lavoro (LS)

L'impiego di amianto, che per anni è stato considerato un materiale estremamente versatile ed a basso costo, è stato vietato mediante la Legge n. 257 del 27 marzo 1992. Sebbene il divieto di utilizzo, questo materiale è ancora presente sul territorio nazionale continuando a costituire un rischio nel momento in cui la compattezza del materiale è compromessa provocando il conseguente rilascio di fibre.

Ad evidenziare tale situazione di diffusione dell'amianto sono alcune specifiche linee guida emanate dalla Regione Toscana previste dalla legge regionale n.55 del 5 ottobre 2017.

Il documento "LINEE GUIDA SULL'AMIANTO. Criteri e priorità per l'esercizio delle azioni della Regione Toscana", approvato dalla giunta regionale lo scorso 9 aprile, riprende alcune brevi indicazioni relative alla situazione dell'amianto nei luoghi di lavoro.

Molti sono stati, in passato i settori nei quali questo materiale è stato impiegato, dall'industria all'edilizia, nella fabbricazione di corde, plastica e cartone. Nonostante la classificazione dell'amianto come altamente pericoloso per la salute e la sua messa al bando nel

1992, dobbiamo prender atto che la sola presenza di amianto non rappresenta in sé per sé una fonte di pericolo, in quanto la sua pericolosità deriva dalla dispersione dei materiali che costituiscono.

Nello specifico è necessario sottolineare che la legge 257/1992 ha imposto il divieto di produzione di nuovi prodotti in amianto, rimane invece "consentito l'uso indiretto di amianto o di materiali contenenti amianto (MCA)". Le aziende che, ad oggi, utilizzano l'amianto in modo indiretto nei processi produttivi o che svolgono attività di bonifica o smaltimento sono tenuti, secondo la legge 257/1992, ad inviare alle regioni ed alle USL una relazione tecnica

Pubblicate le nuove migliori tecniche disponibili (BAT) per il trattamento dei rifiuti (PM)

Con la decisione della Commissione Europea del 10 agosto 2018, n. 2018/1147/UE sono state emanate nuove conclusioni sulle migliori tecniche disponibili per il trattamento dei rifiuti. Queste conclusioni sulle BAT svolgono un ruolo importante nel raggiungimento degli obiettivi della politica europea in materia di gestione dei rifiuti e dell'ambiente.

Oltre all'obiettivo principale di queste conclusioni, che risulta essere la riduzione delle emissioni prodotte dagli impianti di trattamento rifiuti, vengono anche disciplinate altre questioni ambientali, come la prevenzione degli incidenti, l'efficienza energetica, il rumore, l'odore, l'efficienza delle risorse (consumo di acqua, riutilizzo e recupero dei materiali) e la gestione dei residui. In questo modo le conclusioni sulle BAT forniscono alle autorità nazionali le basi tecniche per stabilire le condizioni in base alle quali rilasciare l'autorizzazione agli impianti di trattamento rifiuti.

Le nuove attività produttive in questo settore devono conformarsi immediatamente ai nuovi standard, mentre gli impianti esistenti hanno quattro anni per soddisfare i nuovi requisiti.

Il documento pubblicato dalla Commissione Europea contiene 53 singole conclusioni sulle BAT, di queste 24 si applicano al settore nel suo insieme e 29 si applicano agli impianti di trattamento dei rifiuti e riguardano il trattamento dei rifiuti liquidi a base acquosa e i trattamenti biologici, meccanici, e fisico-chimici. Interessati da queste nuove disposizioni anche gli impianti di trattamento delle acque reflue indipendenti, la cui quota principale di effluenti trattati proviene da impianti di trattamento dei rifiuti e lo stoccaggio temporaneo di rifiuti.

Per le emissioni nell'acqua, le conclusioni sulle BAT si concentrano sulle tecniche per massimizzare il risparmio idrico e ottimizzare l'uso dell'acqua, compreso il

suo ricircolo e il suo riutilizzo, nonché la separazione dei flussi di acque reflue in base al loro contenuto di sostanze inquinanti.

Per le emissioni atmosferiche, i BAT-AEL riguardano i composti organici volatili totali, l'ammoniaca, le polveri, l'acido cloridrico, i clorofluorocarburi, il mercurio e l'odore. Le conclusioni sulle BAT fanno riferimento ad una serie di tecniche come la copertura di apparecchiature per ridurre le concentrazioni di inquinanti emessi nell'aria.

Inail: valutazione del microclima, agenti fisici e D.Lgs. 81/2008 (VP)

Un nuovo documento Inail ("La valutazione del microclima. L'esposizione al caldo e al freddo. Quando è un fattore di discomfort. Quando è un fattore di rischio per la salute") si sofferma sulla valutazione del microclima nei luoghi di lavoro.

Nel documento viene sottolineato come le condizioni microclimatiche di un luogo di lavoro e di vita possono interferire significativamente con le attività degli occupanti, generando una situazione di discomfort o addirittura un danno alla salute.

Quindi negli ambienti di lavoro in cui il ciclo produttivo richiede condizioni ambientali estreme può essere necessario proteggere la salute dei lavoratori realizzando adeguati sistemi di protezione collettiva e individuale o modificando, quando è possibile, il ciclo produttivo.

Nel documento si sottolinea il fatto che benché il d.lgs. 81/2008 abbia inserito il microclima tra i rischi fisici da valutare ai sensi del Titolo VIII, in realtà l'assenza di uno specifico capo non fornisce, alla pari degli altri rischi come rumore, vibrazioni ecc., delle univoche indicazioni su come valutare tale rischio.

Dunque la Direzione regionale Inail Campania ha voluto fornire ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, ai datori di lavoro e a tutti coloro che si occupano di prevenzione nei luoghi di lavoro, un documento di sintesi sulle attuali conoscenze e permettere loro di valutare nel migliore dei modi i rischi legati alle condizioni microclimatiche del luogo di lavoro e di realizzare le migliori azioni correttive.

La valutazione del microclima, in quanto considerato dal Testo Unico un rischio fisico, deve essere inglobata come una sezione del generale Documento di Valutazione di tutti i Rischi per la salute e sicurezza (DVR), unitamente alla relazione tecnica da tenersi in Azienda in vista della programmazione e dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e, ovviamente, a disposizione degli organi di vigilanza.

Come detto, a livello normativo non esiste un capo del titolo VIII del D.Lgs. 81/08 specificamente dedicato al

microclima e dunque si applicano le disposizioni generali contenute negli articoli 181 - 186.

Ad esempio sussiste l'obbligo, come indicato all'art. 184, di informazione e formazione in relazione al risultato della valutazione dei rischi per i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro e per i loro rappresentanti. Si ribadisce inoltre l'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, incluso pertanto anche quello dovuto all'esposizione a microclima, in relazione ai quali esiste quindi l'obbligo (sanzionabile) alla valutazione ed all'identificazione delle misure preventive e protettive per minimizzare il rischio.

La valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici deve essere programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale, oltreché aggiornata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori.

Esistono poi indicazioni riguardanti la valutazione del microclima anche nell'allegato IV (Luoghi di lavoro). A questo proposito riprendiamo integralmente i punti 1.9.2 e 1.9.3 dell'allegato:

- "La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori" (punto 1.9.2.1.);
- "Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto della influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti" (punto 1.9.2.2.);
- "La temperatura dei locali di riposo, dei locali per il personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali" (punto 1.9.2.3.);
- "Le finestre, i lucernari e le pareti vetrate devono essere tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro" (punto 1.9.2.4.);
- "Quando non è conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione" (punto 1.9.2.5.);
- "Gli apparecchi a fuoco diretto destinati al riscaldamento dell'ambiente nei locali chiusi di lavoro di cui al precedente articolo, devono essere muniti di condotti del fumo privi di valvole regolatrici ed avere tiraggio sufficiente per evitare la corruzione dell'aria con i prodotti della combustione, ad eccezione dei casi in cui, per l'ampiezza del locale, tale impianto non sia necessario" (punto 1.9.2.6.);

- "Nei locali chiusi di lavoro delle aziende industriali nei quali l'aria è soggetta ad inumidirsi notevolmente per ragioni di lavoro, si deve evitare, per quanto è possibile, la formazione della nebbia, mantenendo la temperatura e l'umidità nei limiti compatibili con le esigenze tecniche" (punto 1.9.3.1).

Nuovo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche (PM)

Ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e con il decreto direttoriale n. 72 del 10 agosto 2018 è stato adottato il diciannovesimo elenco, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del decreto 11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'esecuzione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

Il suddetto decreto è costituito da quattro articoli:

-l'articolo 1 apporta le variazioni alle iscrizioni già in possesso sulla base delle richieste pervenute nei mesi precedenti;

-l'articolo 2 proroga l'iscrizione per i soggetti che hanno regolarmente trasmesso la documentazione richiesta e per i quali la Commissione di cui al D.I. 11.04.2011 non ha potuto tempestivamente concludere la propria;

-l'articolo 3 specifica che con il medesimo decreto si adotta l'elenco aggiornato, in sostituzione di quello adottato con il precedente decreto del 22 maggio 2018;

-l'articolo 4 riporta, come di consueto, gli obblighi cui sono tenuti i soggetti abilitati.

L'elenco adottato in allegato al decreto del 10 agosto 2018 sostituisce integralmente il precedente elenco allegato al decreto direttoriale n. 51 del 22 maggio 2018.

La nuova direttiva cancerogeni prevede più tutele per la sicurezza dei lavoratori (PM)

Sta per essere recepita in Italia la nuova Direttiva cancerogeni. Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 6 settembre 2018, ha infatti approvato in via preliminare il disegno di legge che delega il Governo al recepimento della Direttiva (UE) 2017/2398 sulla protezione contro i rischi derivanti da agenti cancerogeni o mutageni sui luoghi di lavoro.

Vengono fissati nuovi valori limite consentiti di esposizione dei lavoratori, che devono essere periodicamente rivisti alla luce delle informazioni disponibili e dei nuovi dati scientifici.

La Direttiva UE 2017/2398 del 12 dicembre 2017 (pubblicata il 27 dicembre 2017 sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea) modifica, aggiornandola, la Direttiva 2004/37/CE. La Direttiva 2004/37/CE, recepita nell'ordinamento italiano dal T.U. Sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008), dispone un quadro di principi generali che consentono agli Stati membri di conseguire un livello adeguato di

protezione contro i rischi derivanti da agenti cancerogeni o mutageni.

Oltre al rispetto dei valori limite, sono previsti altri obblighi a carico dei datori di lavoro, quali:

- il ricorso a sistemi chiusi di lavorazione o altre misure volte a ridurre al massimo il livello di esposizione dei lavoratori;

- 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;

- la riduzione dell'utilizzazione di agenti cancerogeni o mutageni sul luogo di lavoro.

Ove possibile, la fissazione di valori limite sul luogo di lavoro per agenti cancerogeni o mutageni, pur non eliminando completamente i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (si parla di rischio residuo), contribuisce comunque a una riduzione consistente dei rischi derivanti da tale esposizione, nell'ambito di un approccio graduale e orientato a non produrre effetti nocivi.

Ma purtroppo invece per la maggior parte degli agenti cancerogeni o mutageni non è ancora scientificamente possibile individuare livelli al di sotto dei quali l'esposizione non produca effetti nocivi.

La nuova Direttiva evidenzia inoltre la necessità di valutare la possibilità, tenendo conto degli ultimi sviluppi nelle conoscenze scientifiche, di includere le sostanze tossiche per la riproduzione e di modificare il valore limite per la polvere di silice cristallina respirabile.

E' stato stabilito un valore limite per la polvere di silice cristallina respirabile («frazione respirabile o inalabile», pari a 0,1 milligrammi per metro cubo di aria a 20 °C e 101,3 kPa, misurato o calcolato in relazione a un periodo di riferimento di 8 ore), soggetto a riesame futuro, specialmente in considerazione del numero di lavoratori esposti.

Sono stati inoltre aggiornati i valori limite per le fibre ceramiche refrattarie definite cancerogene, per i composti di cromo VI definiti cancerogeni, per l'acrilamide, per il benzene, per il cloruro di vinile monomero, per l'ossido di etilene, per il 2-Nitropropano, per l'1,2-Epossipropano, per la o-Toluidina, per il 1,3-Butadiene, per il bromo etilene e per l'idrazina.

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

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

Devono essere prese in considerazione tutte le vie di assorbimento per tutti gli agenti cancerogeni e mutageni presenti, compreso l'assorbimento cutaneo, al fine di garantire il miglior livello di protezione possibile. Inoltre, per proteggere la salute del lavoratore interessato, è previsto che il medico competente possa segnalare che la sorveglianza sanitaria debba proseguire al termine dell'esposizione e per tutto il periodo di tempo che ritiene necessario.

Dovranno poi essere notificati ad una autorità nazionale preposta tutti i casi di tumore che, in conformità delle leggi o delle prassi nazionali, risultino essere stati causati dall'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante l'attività lavorativa.

Per evitare una procedura di infrazione e siccome la nuova Direttiva è già entrata in vigore il 17 gennaio 2018, l'Italia dovrà conformarsi alle nuove norme entro il 17 gennaio 2020 attraverso tutti gli atti di recepimento legislativi, regolamentari e amministrativi necessari.

Quali aziende sono soggette all'obbligo di diagnosi energetica? (LS)

La diagnosi energetica (o "audit energetico") è il principale strumento di analisi energetica a disposizione dell'impresa, infatti attraverso l'audit è possibile capire come consuma energia e dove è necessario intervenire per migliorarne l'utilizzo.

Le diagnosi possono costituire un'opportunità per le imprese per individuare le aree di miglioramento negli usi energetici e intervenire per ridurre i consumi, accrescendo la propria competitività.

Con il decreto legislativo 102/2014 l'audit energetico è stato reso obbligatorio entro il 5 dicembre 2015 per:

- grandi imprese;
- imprese energivore.

Se l'azienda ha più di 250 dipendenti, indipendentemente da altri criteri, è classificata come "grande impresa". Se l'azienda, indipendentemente dal numero di dipendenti, ha un fatturato annuo superiore a 50 M€ e un totale di bilancio superiore a 43 M€, allora è considerata "grande impresa" e quindi soggetta all'obbligo. Bisogna prestare attenzione al fatto che l'impresa è obbligata ad eseguire l'audit solo se la condizione di grande impresa si è verificata nei due esercizi precedenti. In queste considerazioni bisogna tenere conto anche delle imprese collegate o associate.

Le imprese energivore, ossia ad alto consumo di energia, sono quelle iscritte nell'elenco annuale tenuto dalla Cassa Conguaglio per il Settore Elettrico (CCSE) e che beneficiano di agevolazioni sugli oneri di sistema. Per accedere all'elenco è necessario rispettare con-

temporaneamente i seguenti tre criteri:

- un codice ATECO prevalente riferito ad attività manifatturiera;
- utilizzo di almeno 2,4 GWh di energia elettrica nell'anno di riferimento;
- rapporto tra costo effettivo dell'energia elettrica e fatturato pari almeno al 2%.

L'azienda è esonerata dall'obbligo se implementa un Sistema di Gestione, purché includa un audit energetico conforme al decreto 102, conforme a EMAS, ISO 50001 o EN ISO 14001.

La diagnosi deve rispettare le norme tecniche UNI CEI EN 16247 parti da 1 a 4. I soggetti qualificati che possono eseguire l'audit sono: auditor energetici, ESCO (Energy Service Company), Esperti in Gestione dell'Energia (EGE).

Le imprese soggette all'obbligo che non eseguono la diagnosi energetica possono incorrere in una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 € a 40.000 €. La sanzione non esime l'azienda dall'effettuare la diagnosi, che deve essere comunque comunicata all'ENEA entro 6 mesi dell'irrogazione della sanzione.

Se invece la diagnosi è stata effettuata ma non in conformità alle prescrizioni la sanzione viene ridotta del 50%.

Medico competente: spetta al datore di lavoro la responsabilità della scelta (PM)

Il medico competente, per la normativa prevenzionistica di base (D.Lgs. n. 81/2008), è il medico che, in possesso di idonei titoli e requisiti formativi e professionali, collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti dalla normativa, a tutela dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'attività del medico competente consiste in primis nella collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione per la valutazione dei rischi sul luogo di lavoro e la stesura del relativo documento di valutazione dei rischi, in secondo luogo prevede la collaborazione per l'attuazione di programmi di promozione della salute e di effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla norma per le tipologie di rischio presenti in azienda al fine di garantire nel tempo la tutela della salute dei lavoratori.

Il medico che svolge le funzioni di medico competente, come tutte le figure professionali, è obbligato a tenersi costantemente aggiornato, non solo per ciò che riguarda la professione medica, ma anche rispetto alla legislazione che regola la sicurezza sul lavoro, materia questa soggetta a continue modifiche e sem-

pre delicata.

All'art. 38 del D.Lgs. n. 81/2008 vengono individuati i titoli e i requisiti professionali obbligatori per poter svolgere le mansioni e la funzione di medico competente.

I medici, in possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente, possono iscriversi all'elenco nazionale dei medici competenti, tenuto ed aggiornato sulla base del decreto 4 marzo 2009, come modificato dal decreto 26 novembre 2015, presso la Direzione Generale della prevenzione sanitaria del Ministero della Salute, alla quale i medici competenti provvedono a trasmettere la certificazione o l'autocertificazione attestante l'ottenimento dei crediti ECM previsti.

Infatti per lo svolgimento delle funzioni di medico competente, è necessario prendere parte al programma di educazione triennale continua in medicina (ECM), ai sensi del D.Lgs. n. 229/1999 e s.m.i., conseguendo i crediti previsti dal programma nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

Nel corso del triennio formativo ECM, il Ministero della Salute effettua controlli a campione relativamente alla conformità della formazione ECM acquisita, nel rispetto della normativa relativa ai medici competenti. Invece, a fine triennio, i controlli sono sistematici su tutti gli iscritti all'elenco.

Il datore di lavoro che si avvale di un medico competente senza titoli e requisiti è punito, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, per mancata richiesta di osservanza degli obblighi previsti a carico del medico, con l'ammenda da 2.233,65 a 4.467,30 euro (importi così rivalutati dal 1° luglio 2018).

Quindi al datore di lavoro conviene individuare un professionista idoneo e aggiornato per evitare di incorrere in sanzioni.

In caso di iniziale mancata iscrizione o di cancellazione dall'elenco nazionale dei medici competenti a seguito di omesse comunicazioni, non risulta pregiudicata la possibilità dello svolgimento legittimo dell'attività. Infatti l'elenco nazionale ha una funzione solamente riepilogativa e non abilitativa.

Detto ciò il medico dovrà però essere sempre in possesso del requisito dell'avvenuto aggiornamento ECM e del titolo prescritto.

Ai medici che non hanno completato il percorso di aggiornamento formativo, non è consentito esercitare la loro professione fino ad aggiornamento eseguito, poiché tutti gli atti posti in essere da medici competenti che non abbiano il richiesto requisito formativo sono illegittimi.

Si consiglia ai medici competenti di comunicare, direttamente al proprio Ordine o tramite un portale informatico dedicato, eventuali esenzioni e/o esoneri, crediti individuali (crediti esteri, tutoraggio individuale, pubblicazioni scientifiche, autoformazione, sperimentazioni cliniche), al fine di perfezionare la sua corretta posizione ECM.

Queste riduzioni, esenzioni e esoneri possono ridurre quantitativamente il numero di crediti formativi necessari per il soddisfacimento dell'obbligo formativo del triennio fissato a 150 crediti ECM.

Note giurisprudenziali

(A cura di Giovanni Meregalli - Avvocato in Milano)

Cassazione Civile, 05 luglio 2018, n.17668

L'obbligo del datore di lavoro di tutela delle condizioni lavorative non configura responsabilità 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 lavorato-

re 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 lesioni 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).

Questo è 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 edili.

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. La fossa era in pessimo stato di manutenzione, non essendo stata svuotata da quasi trent'anni, e per di più va sottolineata l'assenza del coordinatore la cui presenza 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 ministeriale 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.

Quest'ultime infatti sono patologie contratte non a causa dell'esecuzione di lavorazioni protette, ma determinate dall'esposizione al fattore ambientale-organizzati-

vo (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 so-

ziale, 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 appello 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/funziario 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'I-

nail gli aveva riconosciuto una rendita dell'11%.

A causa di complicanze 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.

Analogha regola 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).

Gli argomenti presentati sono gli stessi 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 il decennio, sì da portare ad una valutazione complessiva della lesione cumulata di tutti gli aggravamenti 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».

SICUREZZA IGIENE INDUSTRIALE AMBIENTE.



DA PIÙ DI TRENT'ANNI AL FIANCO DELLA VOSTRA AZIENDA.

IRSI, Istituto Ricerche Sicurezza Industriale, opera dal 1974 nel campo della sicurezza

sui luoghi di lavoro, dell'igiene industriale e dell'impatto ambientale.

Grazie a tecnici specializzati, è in grado di studiare, accertare e risolvere i problemi specifici, fornendo aggiornate valutazioni rispetto alla normativa di riferimento.

La pluriennale attività e l'esperienza acquisita consentono a IRSI di operare in tutti i maggiori settori merceologici ed industriali, anche in collaborazione con Istituti Universitari, affrontando, con criteri mirati, gli svariati problemi ambientali e di igiene del lavoro, molte volte peculiari delle singole realtà.



Irsi s.r.l. - 20122 Milano - Via Colonna, 5
Tel: 02.5516108 / Fax: 02.54059931 / www.irsi.it / irsi@irsi.it



ASSISTENZA ALLE AZIENDE NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E NELL'ORGANIZZAZIONE E MANTENIMENTO DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO



IGIENE INDUSTRIALE



AMBIENTE - ECOLOGIA



SICUREZZA E PREVENZIONE INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO



RISCHI RILEVANTI



CORSI DI FORMAZIONE



MEDICINA DEL LAVORO