FOLIUM

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 2018 anno 18°
ISSN 1592-9353
Ottobre - Dicembre

SOMMARIO

Normativa nazionale

Denuncia e comunicazione di infortunio per via telematica (settore agricolo)....3
Quali corsi della sicurezza sul lavoro possono essere svolti in e-learning?....3
Nuove regole per il monitoraggio dei cantieri _ notifica preliminare....4
Indicazioni e buone prassi per l'uso delle piattaforme di lavoro mobili elevabili PLE....4
Salute e sicurezza sul lavoro: come gestire il primo soccorso in azienda....5
Gli obblighi del primo soccorso: la classificazione delle aziende....6
Mesotelioma non professionale: domanda all'INAIL per l'indennità una tantum....7
Dispositivi di protezione individuale: in arrivo nuove regole UE....7
Medico competente: caricabili sulla piattaforma INAIL i dati dei lavoratori....8
Maternità obbligatoria: congedo di 5 mesi dopo il parto....8
Abolizione Sistri dal 1° Gennaio 2019....9

SEGUE IN SECONDA PAGINA

Note giurisprudenziali

Cassazione civile, 10 ottobre 2018, n.25102, sez. lav. 11
Cassazione civile, 05 gennaio 2018, n.146, sez. lav. 11
Cass. pen., sez. III, sentenza 6 novembre 2018, n. 50000 11
Cassazione penale, sezione IV, sentenza 23 luglio 2018, n. 34805 13

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 Colonnetta, 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 Colonnetta, 5 - 20122 MILANO
tel. 02/5516108 fax. 02/54059931
email. irsi@irsi.it

In copertina: Frammento - Pittore Agostino Ferrari - Milano

FOLIUM
AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Normativa nazionale

Denuncia e comunicazione di infortunio per via telematica - settore agricolo (*Pietro Molteni)*

L'INAIL, in accordo con l'art. 18 comma 1 D.Lgs. 81/2008, definisce nuove regole sulla denuncia e comunicazione di infortunio, nel settore agricolo, mediante la circolare del 24 settembre 2018. A partire dal 1° ottobre 2018, occorre servirsi del servizio telematico di comunicazione di infortunio online per i datori di lavoro del settore agricoltura. La denuncia e comunicazione di infortunio può essere effettuata anche dagli intermediari e dai loro delegati.

Premesso che già con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 luglio 2011 con decorrenza 1° luglio 2013, la presentazione di istanze, dichiarazioni, dati e lo scambio di informazioni tra le imprese e le amministrazioni pubbliche deve avvenire esclusivamente in via telematica. Nel corso degli anni quindi, l'INAIL ha predisposto tutte le attività necessarie per la messa a disposizione dei servizi telematici.

Tra le ultime novità in materia si colloca appunto il servizio telematico di denuncia e comunicazione di infortunio online per i datori di lavoro del settore agricoltura. I soggetti tenuti all'adempimento dell'obbligo in questione sono i datori di lavoro inquadrati nel settore agricoltura e registrati negli appositi archivi dell'Inps; spetta difatti a tale istituto la riscossione dei contributi di previdenza e assistenza sociale e assicurativi, sia all'accertamento dell'appartenenza al settore agricoltura.

Prima del rilascio del suddetto servizio telematico è stato realizzato l'applicativo "Gestione DL agricolo" che contiene i dati anagrafici delle diverse tipologie di datori di lavoro del settore agricoltura (imprenditori agricoli professionisti, coltivatori diretti, aziende agricole, piccoli coloni compartecipanti familiari, mezzadri) ed è aggiornato con i dati forniti periodicamente dall'Inps.

In caso di infortunio, anche per il settore agricoltura, il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato medico, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso. Nel caso in cui non disponga del numero identificativo del certificato, il lavoratore dovrà fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea. In tal modo il lavoratore assolve all'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio occorso, anche se di lieve entità.

Si ricorda, inoltre, che tutti i datori di lavoro sono esonerati dall'obbligo di trasmettere all'Inail il certificato medico di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Dal 22 marzo 2016 spetta al medico e alla struttura sanitaria competente rilasciare direttamente la certificazione medica per via telematica all'Inail, la quale viene poi resa disponibile a tutti i datori di lavoro, e loro delegati e intermediari, attraverso il servizio online "Ricerca certificati medici" oppure tramite l'omonima funzione presente nella "Comunicazione di infortunio" online. Quindi tutti i datori di lavoro sono ora esonerati dall'obbligo di trasmettere all'Istituto il certificato medico di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Il certificato trasmesso all'Inail può venire ricercato dai datori di lavoro e dai loro delegati e intermediari tramite i seguenti dati obbligatori:

- numero identificativo del certificato medico
- data di rilascio del certificato medico
- codice fiscale del lavoratore.

Se il certificato è presente, l'applicativo rende disponibile il documento in formato pdf che può essere acquisito dall'utente.

Nonostante il certificato venga ora trasmesso dal medico o dalla struttura sanitaria, resta fermo per il datore di lavoro l'obbligo di trasmettere la denuncia/comunicazione di infortunio entro i termini previsti dalla norma.

L'obbligo di avvalersi esclusivamente del servizio telematico di denuncia/comunicazione di infortunio decorre dal 15° giorno successivo alla data di pubblicazione della presente circolare sul sito dell'Istituto.

Quali corsi della sicurezza sul lavoro possono essere svolti in e-learning? (Mario Meregalli)

Il Decreto Legislativo 81/2008 disciplina la formazione per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro rimandando la definizione di durata, contenuti minimi e modalità formative a successivi Decreti e Accordi Stato-Regioni.

In particolare gli accordi cardine in materia sono:

- i due Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 che definiscono la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti e datori di lavoro RSPP;
- l' Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 che definisce la formazione di Responsabili e Addetti del Servizio di Prevenzione e protezione e che, come vedremo, apporta sensibili cambiamenti anche ai due Accordi del 2011, ad esempio riguardo all'utilizzo della modalità e-learning.

Per questi accordi la modalità e-learning viene prevista per :

- i corsi di aggiornamento per RSPP/ASPP;

- la formazione di base per RSPP e ASPP (Modulo A dei 3 previsti: A, B, C);
- la formazione generale per i Lavoratori;
- la formazione specifica per i Lavoratori (in attività a basso rischio);
- la formazione dei Preposti (punti da 1 a 5 di 8 complessivi del corso);
- la formazione dei Dirigenti;
- la formazione dei Datori di lavoro (modulo 1 e 2 di 4 previsti);
- i corsi di aggiornamento (tutte le figure);
- progetti formativi sperimentali regionali (formazione specifica dei Lavoratori e dei Preposti).

La formazione specifica in e-learning può essere erogata anche a lavoratori di aziende classificate a rischio medio o alto ma a condizione che non operino neanche saltuariamente nei reparti produttivi. Per la formazione specifica di lavoratori e Preposti è possibile inoltre attivare, nelle regioni ove ciò sia possibile, progetti formativi sperimentali regionali validi anche per lavoratori di aziende classificate a rischio medio o alto. E' poi da tenere in considerazione che, sempre in relazione a quanto stabilito dall'Accordo del 2016, i corsi di aggiornamento per RSPP/ASPP hanno validità anche come aggiornamento per Docenti-formatori per la sicurezza e per Coordinatori per la Sicurezza.

Altre normative vigenti, oltre agli accordi già citati, prevedono la formazione in e-learning anche per gli operatori addetti all'utilizzo di attrezzature, quali i carrelli elevatori, piattaforme elevabili, etc..Però questo tipo di formazione non è prevista per i moduli pratici ma solo per quelli normativo e tecnico.

Nuove regole per il monitoraggio dei cantieri _ notifica preliminare (Lucia Silipo)

E' stato pubblicato il Decreto Legge 4 ottobre 2018 n. 113 che prevede una modifica all'articolo 99, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. La modifica prevede nuove regole per il monitoraggio dei cantieri, in particolare che la notifica preliminare sia inviata, prima dell'inizio dei lavori, dal committente o dal responsabile dei lavori, all'azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro nonché al prefetto territorialmente competente. I contenuti della notifica preliminare devono essere conformi all'allegato XII del Dlgs. 81/08, il quale come contenuti prevede:

1. Data della comunicazione.
2. Indirizzo del cantiere.
3. Dati del committente (nome, cognome, codice fiscale e indirizzo).
4. Natura dell'opera.
5. Dati del responsabile dei lavori (nome, cognome, codice fiscale e indirizzo).
6. Dati del coordinatore per quanto riguarda la sicurezza e la salute durante la progettazione dell'opera (nome, cognome, codice fiscale e indirizzo).
7. Dati del coordinatore per quanto riguarda la sicurezza e la salute durante la realizzazione dell'opera (nome, cognome, codice fiscale e indirizzo).
8. Data presunta d'inizio dei lavori in cantiere.
9. Durata presunta dei lavori in cantiere.
10. Numero massimo presunto dei lavoratori sul cantiere.
11. Numero previsto di imprese e di lavoratori autonomi sul cantiere.
12. Identificazione, codice fiscale o partita IVA, delle imprese già selezionate.
13. Ammontare complessivo presunto dei lavori (€).

Indicazioni e buone prassi per l'uso delle piattaforme di lavoro mobili elevabili PLE (PM)

Una utile pubblicazione dell'Inail si intitola "PLE nei cantieri. L'uso delle piattaforme di lavoro mobili in elevato nei cantieri temporanei o mobili" e vuole promuovere l'uso efficace e sicuro delle piattaforme di lavoro mobili in elevato illustrando il quadro legislativo di riferimento, le modalità d'uso, gli elementi da considerare nella valutazione dei rischi e la gestione delle emergenze.

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi i maggiori rischi da valutare e le relative misure di prevenzione sono:

- investimento e schiacciamento di persone - misure di prevenzione: "delimitare l'area di lavoro, utilizzare segnaletica di sicurezza, prima di effettuare manovre verificare che non vi sia presenza di persone nell'area di manovra, effettuare la traslazione a velocità ridotta";
- caduta del carico e di materiale dall'alto e proiezione di materiale - misure di prevenzione: "posizionare correttamente attrezzature e materiali all'interno del cestello";
- elettrocuzione per contatto con linee elettriche aeree - misure di prevenzione: "rimanere a distanza di sicurezza da linee aeree in tensione che possono interferire con i movimenti del braccio, se necessario far disattivare la linea";
- caduta dall'alto dell'operatore - misure di prevenzione: "utilizzare dispositivi di protezione anticaduta e ancorarli al punto predisposto in piattaforma, non arrampicarsi sui parapetti del cestello; non utilizzare scale o altri dispositivi per aumentare l'altezza di lavoro";
- rovesciamento e ribaltamento - misure di prevenzione: "verificare le condizioni e portata del terreno, non superare la portata della piattaforma, non

superare l'inclinazione massima ammessa del carro, utilizzare correttamente gli stabilizzatori, rispettare il diagramma di lavoro, impedire il contatto con mezzi in movimento, verificare le condizioni del terreno prima di effettuare la traslazione, non utilizzare la macchina in presenza di vento oltre la velocità massima ammessa dal costruttore ecc.";

- interferenze con altre macchine e attrezzature in cantiere - misure di prevenzione: "impedire che mezzi in movimento interferiscano con la macchina, impedire che bracci meccanici, gru e carroponte in movimento interferiscano con l'area di lavoro della macchina";
- uso improprio del mezzo - misure di prevenzione: "utilizzare la macchina come prescritto dal costruttore. Impedire l'utilizzo a personale non autorizzato; solo lavoratori autorizzati e formati possono utilizzare la macchina";
- indotti da malfunzionamenti - misure di prevenzione: "effettuare i controlli previsti prima di ogni utilizzo, effettuare la manutenzione come previsto dal costruttore";
- ribaltamento durante le operazioni di salita e discesa del mezzo dal veicolo di trasporto - misure di prevenzione: "seguire le modalità di carico indicate sul manuale del costruttore";
- urti, colpi, impatti, compressioni, cesoiamento e schiacciamento - misure di prevenzione: "rimanere a distanza di sicurezza dagli organi in movimento, non sporgersi dal cestello in fase di movimentazione".

Nel documento dell'Inail viene poi indicato che è indispensabile consultare sempre il manuale del costruttore fornito con la macchina.

Altri elementi rilevanti da considerare nella valutazione dei rischi sono la portata della piattaforma e l'area di lavoro. Superare la portata massima ammessa può causare il ribaltamento della macchina. Ci sono modelli che possono avere portate diverse in base alla configurazione della macchina, ed altri che prevedono un numero di occupanti diversi se si opera in area esterna rispetto all'interno. Per quanto riguarda, invece, l'area di lavoro si segnala che mentre le piattaforme di lavoro elevabili a sviluppo verticale possono raggiungere una posizione di lavoro solo in altezza, le piattaforme a braccio permettono di operare in varie posizioni all'interno dell'area di lavoro. Alcune piattaforme a braccio operano in tutte le posizioni raggiungibili senza alcuna limitazione mentre in altri casi vi possono essere limitazioni di sbraccio o limitazioni della portata massima in base allo sbraccio. La valutazione dell'area di lavoro è fondamentale per valutare se la macchina è idonea per il lavoro da eseguirsi e la piattaforma di lavoro può raggiungere facilmente la posizione richiesta.

E' importante anche la valutazione degli ostacoli in quota. La presenza di ostacoli nell'area di lavoro può rendere molto complicato il recupero della piattaforma di lavoro in caso di guasto o malore dell'operatore. A tal proposito è doveroso ricordare che è obbligo del datore di lavoro prevedere una specifica procedura per l'evacuazione ed il recupero di emergenza. In particolare sono le linee aeree elettriche in tensione a rappresentare uno dei pericoli più gravi in cui ci si può imbattere nel lavorare in quota, ed è per questo che devono essere valutate prima dell'utilizzo delle PLE. Le distanze minime di sicurezza dalle linee elettriche attive sono quelle indicate nella tabella contenuta nell'allegato IX del d.lgs. 81/2008.

E' poi necessario valutare i rischi da interferenze con altre attrezzature di lavoro (per es veicoli, mezzi di trasporto e carrelli elevatori), che potrebbero avere impatti sulle PLE. Anche le gru, i carroponte e altre PLE potrebbero determinare dei rischi da interferenza. Devono dunque essere valutati preventivamente i percorsi e le aree di lavoro di mezzi e attrezzature che possono interferire nel percorso di spostamento o nell'area di lavoro della PLE. Devono essere utilizzate idonee barriere, cartellonistica o blocco delle vie di corsia per impedire impatti tra le stesse.

Per concludere anche il vento influisce sulla stabilità della macchine e la macchina viene progettata tenendo in considerazione questo fattore. In particolare le PLE progettate per lavoro all'aperto normalmente indicano una massima velocità del vento ammesso di 45 km/h. Mentre le macchine per cui è previsto un utilizzo interno prevedono una velocità massima ammessa del vento pari a zero.

Salute e sicurezza sul lavoro: come gestire il primo soccorso in azienda (Veronica Panzeri)

Il primo soccorso è definibile come l'insieme degli interventi, delle manovre e delle azioni messe in essere da chiunque si trovi a dover affrontare una emergenza sanitaria, in attesa dell'arrivo di personale specializzato. In particolare bisogna saper riconoscere una situazione di emergenza, valutare le condizioni della vittima e attivare la catena dell'emergenza, allertando i soccorsi avanzati se necessario. E' necessario inoltre essere in grado di prestare i primi soccorsi utilizzando competenze adeguate, evitando l'insorgenza di ulteriori danni causati da un mancato soccorso o da un soccorso condotto in maniera errata.

Troviamo indicazioni riguardanti il primo soccorso e più in generale la gestione delle emergenze all'interno del Dlgs.81/08 in corrispondenza del Titolo I – Capo III - Sezione VI. Ai sensi dell'art. 18 del decreto 81, il datore

di lavoro, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva, deve designare preventivamente gli addetti al primo soccorso. Gli addetti nominati devono essere formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e di pronto soccorso. Invece i requisiti del personale addetto al primo soccorso, le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso e la formazione degli addetti sono disciplinati in modo specifico dal D.M. 15 luglio 2003 n. 388. Ogni azienda va classificata, ai sensi del D.M. n. 388/2003, tenuto conto del numero di lavoratori occupati, della tipologia di attività svolta, e dei fattori di rischio, in uno dei tre gruppi previsti (A, B e C). Dalla classificazione aziendale dipendono le ore di formazione degli addetti e le attrezzature da collocare in azienda. La formazione va svolta da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale (SSN).
Il piano di soccorso e di emergenza è il necessario documento, redatto a cura del datore di lavoro, che indica, con procedure chiare, compiti, ruoli e comportamenti che ogni lavoratore deve assumere in caso di emergenza.
Il piano tiene conto del luogo dove si svolge l'attività, dei rischi specifici presenti in azienda e della tipologia di attività. Il piano in particolare deve indicare in maniera chiara cosa fare a chi scopre l'incidente, a chi è allertato (squadre di intervento), al centralino telefonico, alla portineria e a tutti i lavoratori presenti.
Il datore di lavoro ha infine l'obbligo di provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sui nominativi dei lavoratori incaricati e sulle procedure di primo soccorso (art. 36 del decreto 81).
A far data dal 1° luglio 2018, il datore di lavoro che non prenda tutti i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza è punito con la sanzione dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 837,62 a 4.467,30 euro.

Gli obblighi del primo soccorso: la classificazione delle aziende (LS)
Il d.m. salute 388/2003 individua le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione. Queste caratteristiche e requisiti sono determinati in relazione al numero dei lavoratori occupati, all'attività, ed ai fattori di rischio.
Il decreto è così suddiviso:

- art. 1: classificazione delle aziende;
- art. 2: organizzazione del primo soccorso;
- art. 3: requisiti e formazione degli addetti al primo soccorso;
- art. 4: attrezzature minime per gli interventi di primo soccorso.

Le aziende sono classificate in tre gruppi (A, B e C); da questa classificazione aziendale dipendono poi sia le attrezzature da collocare in azienda che le ore di formazione degli addetti facendo riferimento al DM 388/2003. In particolare il datore di lavoro deve riferirsi all'attività con indice più elevato se l'azienda o unità produttiva svolge attività lavorative comprese in gruppi diversi. Nel caso in cui l'azienda appartenga al gruppo A, il datore di lavoro ha l'obbligo di darne comunicazione all'Azienda sanitaria locale competente sul territorio per la predisposizione degli interventi di emergenza del caso.
Appartengono al Gruppo A:

- Aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari di cui agli artt. 7, 28 e 33 del d.lgs. 230/1995, aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, di cui all'art. 2 del d.lgs. 334/1999, aziende estrattive ed altre attività minerarie definite dal d.lgs. 624/1996, lavori in sotterraneo di cui al d.p.r. 320/1956.
- Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.
- Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari Inail con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, quali desumibili dalle statistiche nazionali Inail relative al triennio precedente ed aggiornate al 31 dicembre di ciascun anno. Le predette statistiche nazionali Inail sono pubblicate nella Gazzetta ufficiale.

Queste le ore di formazione per il gruppo A:

- Ore di formazione: 16
- Ore di aggiornamento: 6 da effettuarsi ogni 3 anni

Il Gruppo B comprende, invece, le aziende o unità produttive con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A:

- Ore di formazione: 12
- Ore di aggiornamento: 4 da effettuarsi ogni 3 anni

Nelle aziende di gruppo A e di gruppo B il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:
- cassetta di primo soccorso, tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo idoneo e facilmente accessibile, mantenuta in condizione di efficienza e di pronto impiego ed individuabile con segnaletica appropriata, contenente la dotazione minima indicata nel D.M. n. 388/2003;
- un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapida-

mente il sistema d'emergenza del SSN.
Riportiamo le indicazioni su formazione e attrezzature anche per il Gruppo C, cioè per le aziende o unità produttive con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A:

- Attrezzatura: pacchetto di medicazione, tenuto presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodito, mantenuto in condizione di efficienza e facilmente individuabile, contenente la dotazione minima indicata nel D.M. n. 388/2003, un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del SSN;
- Ore di formazione: 12
- Ore di aggiornamento: 4 da effettuarsi ogni 3 anni

Mesotelioma non professionale: domanda all'INAIL per l'indennità una tantum (MM)

Il mesotelioma è una malattia che colpisce una membrana chiamata mesotelio, la quale avvolge il cuore, i polmoni, l'intestino e gli organi genitali. Il beneficio riguarda esclusivamente i casi in cui i soggetti contraggono il mesotelioma a causa di inalazione di fibre di amianto e non prende in esame gli altri elementi o cause che lo possono determinare. Il mesotelioma è pericoloso perché nella maggior parte dei casi la malattia mostra i primi sintomi sulla salute quando è ormai troppo tardi per curarla. L'INAIL stabilisce come limite minimo di latenza della malattia in 10 anni, mentre non esiste e non è stato definito un limite massimo. La latenza non è altro che il tempo che intercorre fra l'esposizione alla fibra di amianto e il manifestarsi della patologia. Le fibre possono essere inalate o in ambiente lavorativo oppure semplicemente abitando o lavorando in prossimità di un sito nel quale è presente l'amianto. Anche l'esposizione indiretta familiare è un fattore da considerare, ovvero i familiari sono esposti alle fibre "trasportate" a casa dal lavoratore esposto in modo diretto. Le fibre potrebbero essersi depositate nei capelli o sugli abiti da lavoro ed aver contaminato i luoghi frequentati dal lavoratore e dai soggetti che con lui vengono a contatto.
Possono chiedere l'erogazione dell'una tantum coloro che hanno dimostrato di avere contratto il mesotelioma per esposizione indiretta o i loro eredi in caso di morte. La cittadinanza di colui che l'ha contratta non è importante mentre è vincolante che l'esposizione indiretta si sia verificata nel territorio italiano. Nella pratica si attivano tutte le verifiche mediche e documentali che si attuano nel caso di malattia professionale solo che sono riferite ad accertare le condizioni di effettiva esposizione indiretta. Il soggetto che chiede l'ammissione al beneficio deve dimostrare che si sia effettivamente verificata l'esposizione:
- Almeno 10 anni prima del manifestarsi del mesotelioma;
- Con esposizione nel territorio italiano.

L'INAIL deve poter stabilire, in analogia a quanto accade per l'accertamento delle altre prestazioni, l'esistenza del collegamento diretto fra la malattia e le cause che l'hanno generata.
Per accedere al beneficio è prevista per i malati la presentazione del Mod. 190 che può avvenire direttamente alla Sede INAIL competente per residenza o domicilio del richiedente o tramite raccomandata A/R o PEC. Con la domanda si autocertificano, ai sensi del DPR 445/2000, i propri dati ed i periodi di esposizione familiare o ambientale nel territorio italiano. Per gli eredi è prevista la presentazione del Mod. 190E con le stesse modalità del modello per i malati. A differenza di quanto accade per i malati, per cui non è previsto un termine decadenziale, gli eredi devono inviare la domanda entro il termine di 90gg dal decesso della persona che ha maturato il diritto all'una tantum. Sia al Mod. 190 che al Mod. 190E deve essere allegata la documentazione sanitaria probatoria relativa alla diagnosi in modo da accertare la compatibilità fra la data di prima diagnosi ed i periodo di esposizione dichiarati nei modelli. Si dovrà produrre anche, per quanto riguarda l'esposizione ambientale, la documentazione relativa alla residenza nei luoghi dove è avvenuta l'aerodispersione che dovrà essere compatibile con i periodi di esposizione.
Il Fondo Amianto finanzia sia la suddetta misura sia l'analoga prestazione prevista per le vittime dell'amianto da esposizione professionale. L'importo della prestazione è fissato in euro 5.600, ma in presenza di più eredi l'importo è da dividere tra di loro. Se la documentazione necessaria è completa e regolare, l'INAIL deve erogare la prestazione in unica soluzione entro il termine di 90gg; in carenza di documentazione, il malato o gli eredi, devono effettuare l'integrazione entro 15gg dalla richiesta dell'INAIL.

Dispositivi di protezione individuale: in arrivo nuove regole UE (VP)

E' stato approvato nella seduta del 20 novembre 2018, in esame preliminare, dal Consiglio dei Ministri un decreto che riforma la disciplina dell'utilizzo di dispositivi di protezione individuale al fine di adeguare la legislazione in vigore nel nostro Paese al nuovo regolamento UE 2016/425 del Parlamento europeo e del Consiglio. L'obiettivo del Governo è quello di armonizzare le misure esistenti in materia di sicurezza e conformità dei prodotti, semplificando e chiarendo il quadro esistente per l'immissione sul mercato di tali dispositivi.
Il provvedimento mira a adeguare alcuni requisiti essenziali di sicurezza previsti dalle norme vigenti e a

aumentare la responsabilizzazione di tutti gli operatori economici interessati. Vengono anche irrigiditi i requisiti da applicare alle autorità di notifica e agli altri organismi coinvolti nella valutazione, nella notifica e nella sorveglianza degli organismi notificati.

Medico competente: caricabili sulla piattaforma INAIL i dati dei lavoratori (PM)

Come previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., il 31 marzo 2019 scade il termine per la trasmissione, da parte dei medici competenti, dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nell'anno 2018. La trasmissione dei dati deve avvenire esclusivamente per via telematica, attraverso la piattaforma INAIL dedicata, ai servizi competenti per territorio.

Dal 1° novembre 2018 è possibile avviare l'inserimento dei dati nel portale INAIL a disposizione dei medici competenti. Le informazioni introdotte saranno conservate nelle pratiche in lavorazione per eventuali modifiche fino alla conferma finale di trasmissione da effettuarsi entro il 31 marzo.

L'Allegato 3B del D.Lgs.n. 81/2008 viene utilizzato per la rilevazione dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori riferiti alla sorveglianza sanitaria a partire dall'anno 2017. L'Allegato è stato modificato dal Decreto 9 luglio 2012 (in G.U. n. 173 del 26 luglio 2012), così come modificato e integrato dal Decreto 6 agosto 2013 (in G.U. n. 212 del 10 settembre 2013) e dal Decreto 12 luglio 2016 (in G.U. n. 184 dell'8 agosto 2016).

Il medico competente che ometta la trasmissione per il 2018 commette un illecito amministrativo punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.116,82 a 4.467,30 euro (importi in vigore dal 1 luglio 2018). Quindi l'obbligo assume rilevanza anche per i risvolti sanzionatori di inadempimento.

Relativamente alle modalità di trasmissione va osservato che:

- per "lavoratori occupati", a cui i dati si devono riferire, si intendono i soggetti presenti in azienda alle date stabilite (30 giugno e 31 dicembre di ogni anno) in base alla definizione di "lavoratore" ex art. 2, comma 1, lettera a), del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., comprensiva dei soggetti equiparati ai lavoratori (es. associato in partecipazione) e dei soggetti ex art. 3 (es. lavoratori in distacco, lavoratori a progetto che svolgano la propria attività nei luoghi di lavoro del committente);
- è possibile lavorare sui dati relativi alle aziende o unità produttive di competenza del medico competente a partire dal 1° novembre 2018, ma, in ogni caso, bisogna chiudere la comunicazione prima della scadenza del 31 marzo;
- è possibile anche annullare dopo l'invio le comunicazioni già inviate o modificare le associazioni e i dati relativi alle aziende o unità produttive di competenza del medico competente, ma, in ogni caso, tutto questo deve accadere prima della scadenza del 31 marzo;
- l'inoltro finale della comunicazione verrà attestato da apposito file pdf che varrà come ricevuta e conterrà numero di protocollo, data e ora di invio;
- qualora nell'anno di riferimento della comunicazione siano state eseguite solo visite preventive (ad esempio: nuova impresa/unità produttiva, lavori temporanei o stagionali), dovrà comunque essere regolarmente riportato il numero dei lavoratori complessivamente visitati nell'anno;
- anche qualora nell'anno di riferimento della comunicazione (e comunque entro il 31 dicembre) l'impresa abbia cessato la sua attività, è obbligatorio inviare le informazioni raccolte in corso d'anno;
- anche nel caso di non effettuazione di visite mediche nell'anno, vige l'obbligo di invio dei dati inerenti la esposizione ai rischi lavorativi specifici;
- qualora nella stessa azienda (o unità produttiva) si sia verificato l'avvicendamento del medico competente, l'obbligo sussiste in capo al medico competente risultante in attività allo scadere dell'anno interessato dalla raccolta delle informazioni.

L'applicativo INAIL consente l'inserimento anche dei rischi lavorativi "non normati", diversi da quelli indicati analiticamente nel modello dell'allegato 3B (es. diversi dal rumore, vibrazioni, ecc.), presi in considerazione e adeguatamente valutati nel DVR dell'azienda o dell'unità produttiva e che abbiano comportato come misura preventiva l'attivazione della sorveglianza sanitaria.

Già a partire dal 1° gennaio 2019 e via via che le comunicazioni affluiranno a sistema, i dati trasmessi saranno elaborati dall'INAIL e messi a disposizione, per le loro attività istituzionali, dei Servizi di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali (ASL) competenti per territorio.

Maternità obbligatoria: congedo di 5 mesi dopo il parto (LS)

Le donne potranno lavorare fino all'ultimo mese di gravidanza e scegliere di fruire dei 5 mesi di congedo obbligatorio successivamente alla nascita del figlio. Lo prevede la legge di Bilancio 2019 a seguito delle modifiche introdotte dalla Commissione Bilancio nella seduta dello scorso 4 dicembre all'articolo 16 del DPR n. 151 del 2001.

Il medico competente in materia di sicurezza sul lavoro e il medico specialista del Servizio Sanitario Naziona-

le o con esso convenzionato dovranno attestare che la decisione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla sua salute e a quella del nascituro.
Il congedo di maternità potrà quindi essere fruito scegliendo tra diverse possibilità e essendoci le condizioni. Di regola la lavoratrice ha diritto a 5 mesi continuativi e non frazionabili di astensione dal lavoro, articolati in due periodi, rispettivamente, di due mesi antecedenti alla data presunta del parto (congedo ante partum), e di tre mesi successivi alla data effettiva del parto (congedo post partum). Tuttavia possono essere richieste in deroga le seguenti eccezioni:
1) La lavoratrice può posticipare di un mese, a sua esclusiva richiesta, l'inizio del congedo ante partum, riducendosi lo stesso da 2 ad 1 mese e aumentando il congedo post partum, da 3 a 4 mesi. Ciò è possibile solo se la domanda venga accompagnata dalla certificazione di gravidanza, non superiore al settimo mese, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, nonché certificazione medica rilasciata dal medico competente, con cui viene accertata l'inesistenza di rischi pregiudizievoli per la salute della lavoratrice e del nascituro.
2) I cinque mesi di congedo potranno essere fruiti tutti dopo il parto se i due medici sopra indicati certificano che non vi è pregiudizio per la lavoratrice e per il nascituro.

Abolizione Sistri dal 1° Gennaio 2019 (PM)
Il 15 dicembre 2018 è entrato in vigore il DL 135/2018 (Semplificazioni) che stabilisce la soppressione del Sistri, ossia il Sistema di tracciabilità dei rifiuti speciali istituito nel 2010 e mai entrato effettivamente in funzione.
Il SISTRI (acronimo per sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti) era il sistema informativo voluto dal Ministero dell'Ambiente italiano per monitorare i rifiuti pericolosi tramite la tracciabilità degli stessi.
Si trattava, in pratica, di trasferire in formato digitale i previgenti adempimenti documentali precedentemente svolti in forma cartacea e basati sul Modello unico di dichiarazione ambientale (MUD), sul Registro di carico e scarico dei rifiuti e sul Formulario di identificazione dei rifiuti (FIR).
Una misura che aveva come obiettivo, oltre a quello di tracciare il flusso di rifiuti nel nostro Paese, anche quello di contrastare le attività illecite presenti nel settore.
Il sistema si basava sull'utilizzo di due apparecchiature elettroniche: una cosiddetta "black box" (cioè un trasponder), da montare sui mezzi adibiti al trasporto dei rifiuti per tracciarne i movimenti, e una token USB da 4 Gb equipaggiata con un software per autenticazione forte e firma elettronica che viaggia assieme ai rifiuti, su cui sono salvati tutti i dati ad essi relativi.
Il SISTRI prevedeva inoltre il pagamento di un contributo annuale. Così come erano previste sanzioni per l'omessa iscrizione, il mancato pagamento del contributo annuale e per omissioni e errori nell'immissione dei dati nel sistema telematico, introdotte dal d.lgs. 205/2010.
Come per il MUD, anche per il SISTRI erano previste alcune categorie di soggetti obbligati all'iscrizione e alla compilazione del Registro cronologico e della Scheda movimentazione.
1. Enti e imprese con più di dieci dipendenti produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi derivanti da:
1. attività di demolizione, costruzione, di scavo;
2. lavorazioni industriali e artigianali;
3. attività commerciali, di servizio, sanitarie, agricole e agroindustriali, di pesca e acquacoltura.
2. Enti e imprese produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi che effettuano attività di stoccaggio;
3. Trasportatori a titolo professionale di rifiuti pericolosi;
4. Gestori di rifiuti pericolosi;
5. Nuovi produttori di rifiuti;
6. Operatori del trasporto intermodale;
7. Trasportatori in conto proprio di rifiuti pericolosi;
8. Enti e imprese che effettuano la raccolta, il trasporto, il recupero, lo smaltimento dei rifiuti urbani nella Regione Campania.

I soggetti sopra menzionati aderenti al Sistri, dalla data di istituzione del Sistema fino a oggi, hanno dovuto pagare iscrizioni, adeguamenti tecnologici, aggiornamenti per i mezzi e per il personale e infilarsi in un groviglio di norme, sanzioni, poi sospese, quindi riattivate, poi nuovamente sospese, esenzioni, eccezioni, nuovi obblighi: insomma un inferno normativo durato otto anni.
Di fatto le aziende, per anni, hanno dovuto effettuare una vera e propria doppia gestione dei rifiuti, adottando il Sistri ma seguitando anche ad effettuare la gestione di Registri, Foirmulari e MUD, con un impegno inutile di risorse e per la formazione del personale.
Senza contare che i sistemi informatici e tecnologici adottati dal Sistri erano apparsi sin da subito obsoleti e, di conseguenza, difficilmente applicabili ed utilizzabili,
Non è azzardato concludere che il Sistri è stato uno spreco nella gestione dei rifiuti speciali sia per lo Stato che per le Aziende; un sistema mai entrato effettivamente in funzione, che tuttavia ha comportato enormi costi a carico delle imprese coinvolte e dallo Stato, che hanno superato i 141 milioni di euro dal 2010 ad oggi.
Secondo i dati diffusi dal Ministero dell'Ambiente dal 2010 al 2014 sono infatti stati fatturati 290 milioni di

euro, di cui quasi 90 pagati effettivamente. Dal 2015 al 2018: fatturati 66 milioni, pagati 51.
Il sistema era stato affidato alla società Selex di Finmeccanica ed anche questa circostanza ha comportato costi importanti per lo Stato che è subentrato in caso di mancato versamento da parte delle imprese.
Nel D.L. Semplificazioni il Sistri viene definitivamente cancellato a partire dal primo gennaio 2019 e nella fase di transizione verso un nuovo sistema, ed alla sua piena operatività, i titolari soggetti alla tracciabilità dovranno continuare a utilizzare il vecchio sistema cartaceo (art. 6, comma C).

Il nuovo sistema di tracciabilità dei rifiuti sarà gestito in maniera diretta dal Ministero dell'Ambiente, che ha avviato una consultazione sul progetto di digitalizzazione di registri e formulari, per il quale tutti gli addetti aspicano un preventivo pieno coinvolgimento delle Imprese e dei Gestori ambientali tramite il proprio Albo. . Lo scopo che si spera venga raggiunto è quello di conciliare la dovuta rigorosa tracciabilità dei rifiuti con una reale semplificazione senza che il sistema venga a pesare sulle Imprese sia in termini di costi che di tempo.

Note giurisprudenziali

(A cura di Giovanni Meregalli - Avvocato in Milano)

Cassazione civile, 10 ottobre 2018, n.25102, sez. lav.
Gli eredi di un operaio in un'azienda agricola, si sono rivolti al Tribunale di Brescia rivendicando i danni patiti per la perdita del proprio congiunto, rimasto vittima di un infortunio lavorativo mortale nel corso di un'operazione di prelievo di un carico di mangime. Il giudice di prime cure ha escluso che l'evento potesse essere attribuito alla responsabilità del datore di lavoro, respingendo la domanda attorea. Gli eredi hanno impugnato la decisione e la Corte d'Appello ha ribaltato la sentenza di primo grado, accogliendo il gravame e condannando l'azienda al risarcimento del danno non patrimoniale. I giudici di seconde cure, hanno escluso ogni rilevanza causale alla condotta, risultata peraltro piuttosto imprudente, del lavoratore. Questi si era in effetti avvicinato troppo al materiale, posizionandosi incautamente a meno di due metri dall'ammasso. Nonostante ciò la corte ha ritenuto l'evento-danno ascrivibile a responsabilità esclusiva del datore. L'azienda non aveva difatti provato in causa di aver informato il lavoratore dei rischi connessi all'operazione, così violando i propri relativi obblighi di prevenzione infortunistica. Inoltre, l'imprenditore aveva anche omesso di dimostrare di aver espressamente istruito il dipendente sul divieto di avvicinarsi al fronte del foraggio. Secondo la Corte d'Appello, infatti, l'incolumità del lavoratore avrebbe potuto essere garantita soltanto da una continua sensibilizzazione all'osservanza delle comuni norme di comportamento. Solamente tale negligente condotta datoriale doveva dunque ritenersi causalmente legata all'oggettiva imprudenza dell'addetto. Neppure era risultato - infine - che il de cuius avesse tenuto una condotta abnorme, tale da integrare un'ipotesi di cd. rischio elettivo, che avrebbe potuto interrompere il nesso causale. L'azienda ha proposto ricorso per la cassazione della pronuncia, sulla base di due motivi.
La Cassazione, ha disatteso in ogni sua parte il ricorso proposto dal datore di lavoro. In particolare, secondo gli Ermellini, bene ha fatto la corte territoriale ad individuare il fondamento della responsabilità datoriale nella violazione dei puntuali obblighi di informazione e formazione del lavoratore, di cui agli artt. 36 e 37 del d. lgs. n. 81 del 2008. E difatti tale omissione informativa può porsi come causa sufficiente e adeguata a fondare in via esclusiva l'evento. Prive di rilievo causale sono dunque, l'imprudenza del lavoratore e la sua esperienza. L'omissione informativa circa il rischio specifico della mansione, da adempiersi anche mediante quella "continua e particolare sensibilizzazione" evocata nella decisione di appello, può difatti prevalere in termini eziologici su ogni altra circostanza concorrente. È stato anzi lo stesso inadempimento informativo datoriale a condizionare causalmente l'imprudenza del lavoratore, così costituendo il presupposto fattuale dell'infortunio. Né è risultato, per altro verso, che la stessa "colpa" della vittima sia trasmodata in una condotta abnorme, tale da interrompere la serie causale avviata dall'inadempimento datoriale.

Cassazione civile, 05 gennaio 2018, n.146, sez. lav.
La vicenda processuale affrontata dalla Suprema Corte di Cassazione trae origine da un infortunio avvenuto in occasione dei lavori di impianto di alcuni pali elettrici da parte di una squadra di operai, i quali, dopo aver concluso le specifiche opere loro affidate, notavano la presenza di un ramo di albero posto su un cavo elettrico e decidevano, pertanto, di reciderlo, facendo salire uno dei propri componenti su una scala a pioli, appoggiata a quello stesso albero e sostenuta a terra da altro componente della stessa squadra. L'intervento, realizzato così estemporaneamente, in contravvenzione alle direttive aziendali di affidamento di simili lavori a specifico personale dell'impresa, determinava, tuttavia, una brutta caduta dall'alto dell'operaio. Il lavoratore danneggiato, a seguito dell'evento dannoso ha agito in giudizio per ottenere l'accertamento della responsabilità della società datrice di lavoro e per l'effetto la sua condanna al risarcimento di ogni pregiudizio patito.
Dapprima il Tribunale, e successivamente la Corte d'appello di Bologna, respingevano il ricorso, per il mancato assolvimento dell'onere probatorio circa la responsabilità del datore. La Cassazione, confermando le pronunce dei giudici di merito, ha rigettato parimenti, in questa sentenza, il ricorso, formulando il principio di diritto, secondo cui «non è ipotizzabile a carico del datore un obbligo di sicurezza e prevenzione in relazione a condotte del dipendente che, pur non rientranti nella nozione di inopinabilità e di abnormità, siano state poste in essere successivamente al compimento della prestazione lavorativa richiesta, perché non rientranti nella suddetta prestazione e perché effettuate senza darne allo stesso preventiva comunicazione secondo le direttive impartite».

Cass. pen., sez. III, sentenza 6 novembre 2018, n. 50000
Nella sentenza in esame la Corte di Cassazione, nell'occuparsi di un ricorso di un imputato ritenuto responsabile di aver causato lesioni personali gravi ad un operaio nel corso di una specifica lavorazione, torna a

prendere posizione su concetti chiave in materia di diritto penale del lavoro, quali il cosiddetto fatto abnorme del lavoratore, raffrontato alla formazione ricevuta e alla sorveglianza da parte del responsabile datoriale.
Nel caso di specie, il vice-presidente di un Consiglio di amministrazione di una S.p.A., era stato condannato in appello per il delitto di cui all'art. 590, commi da 1 a 3, c.p., oltre che per particolari contravvenzioni di cui al T.u. Sicurezza sul Lavoro per la mancata adozione di adeguati dispositivi antinfortunistici utili a prevenire il rischio di ustioni ai lavoratori. In particolare, un operaio, addetto ad un forno, aveva omesso di utilizzare una passerella che il datore di lavoro riteneva idonea a ridurre pressoché del tutto il rischio d'infortuni, subendo così un'ustione di terzo grado alla gamba destra da cui era derivata una malattia guaribile in più di quaranta giorni.
Il principale motivo di ricorso avverso la sentenza del Giudice di seconde cure, per violazione di legge e vizi di motivazione, si focalizzava sul fatto che dal materiale probatorio sarebbe emerso che le cause dell'incidente dovevano esclusivamente rinvenirsi nel mancato utilizzo da parte del lavoratore offeso della passerella appositamente predisposta, da lui stesso utilizzata nelle prove a freddo relative a quella specifica lavorazione.
Su tale presupposto la sentenza impugnata era, secondo l'imputato, meritevole di essere censurata in quanto:
1) l'imputato avrebbe predisposto una squadra di lavoratori particolarmente esperti, posti sotto la direzione di un tecnico qualificato;
2) sarebbero state effettuate tutte le necessarie verifiche per individuare ogni possibile rischio;
3) si sarebbe provveduto a predisporre la citata passerella, conformemente con il valutato rischio;
4) tutti i lavoratori del gruppo sarebbero stati adeguatamente formati per lo svolgimento delle specifiche lavorazioni;
5) il giorno dell'infortunio sarebbe stata effettuata, in precedenza, una prova "a freddo" dell'operazione a cui il lavoratore aveva partecipato.
La Suprema Corte ha dichiarato il ricorso inammissibile.
I Giudici di legittimità hanno valutato che la Corte d'Appello avesse correttamente applicato i consolidati principi in materia.
Come noto, afferma la Cassazione, la responsabilità a titolo di colpa ai sensi dell'art. 2087 c.c., «rappresenta una norma di chiusura che pone in capo al datore di lavoro un obbligo generico di disposizione di tutte le misure necessarie per prevenire eventuali rischi, anche se non esplicitamente richiamate da norme particolari che prevedano reati autonomi (richiama Cass. pen., sez. IV, n. 46979 del 10/11/2015; Cass. pen., sez. III, n. 6360 del 26/01/2005) [ma] ciò non significa che il datore di lavoro debba creare un ambiente lavorativo a "rischio zero", disponendo misure atte a prevenire anche gli eventi rischiosi impensabili (circostanza che implicherebbe, incostituzionalmente, la condanna a titolo di responsabilità oggettiva), ma che debba predisporre tutte quelle misure che nel caso concreto e rispetto a quella specifica lavorazione risultino idonee a prevenire i rischi tecnici dell'attività posta in essere. Il datore di lavoro è dunque titolare di una posizione di garanzia e, pertanto, ha l'obbligo, non solo di disporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorvegliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori [...]» (cita Cass. pen., sez. IV, n. 4361 del 21/10/2014; Cass. pen., sez. IV, n. 20595 del 12/04/2005).
Nel caso di specie la Corte ha ritenuto che il Giudice d'Appello avesse correttamente replicato alle doglianze difensive, non accogliendo l'argomentazione secondo la quale l'esercitazione "a freddo" svoltasi prima dell'incidente sarebbe stata sufficiente a evitare l'evento lesivo: ciò in ragione della complessità della lavorazione, dell'inesperienza del lavoratore e del fatto, soprattutto, che durante tale esercitazione era mancata la simulazione di passaggi essenziali dell'operazione. In tale contesto, è del tutto irrilevante, ad avviso della Corte, che il lavoratore nei mesi precedenti avesse frequentato corsi relativi alla prevenzione dei rischi, in quanto essi avevano fornito una preparazione generica e non pertinente alla specifica lavorazione. Inoltre, l'omessa vigilanza sarebbe emersa chiaramente dal fatto che il tecnico specializzato nel momento dell'incidente non era presente sul luogo.
Su tali presupposti, osserva la Corte, è priva di pregio la difesa del ricorrente secondo cui il mancato utilizzo della passerella ad opera del lavoratore avrebbe interrotto il nesso causale tra la condotta omissiva del datore di lavoro e l'evento. Correttamente in sentenza si rammenta, ponendosi nel solco della granitica giurisprudenza di legittimità, come «il comportamento del lavoratore può rilevare quale limite alla responsabilità del datore di lavoro solo quando risulti abnorme, eccezionale o comunque esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle precise direttive ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile, sicché tra gli obblighi del datore di lavoro è ricompreso anche il dovere di prevenire l'eventuale comportamento negligente o imprudente del lavoratore» (tra le tante, Cass. pen., sez. IV, n. 15124 del 13/12/2016; Cass. pen., sez. IV, n. 37986 del 27/06/2012; Cass. pen., sez. IV, n. 23292 del 28/04/2011).
Nella fattispecie in esame, tuttavia, tenuto conto dell'inesperienza del lavoratore e dello svolgimento di una

prova a freddo solo parziale, il comportamento del dipendente non poteva considerarsi eccezionale o abnorme. Ne è conseguito che non potessero condividersi le difese secondo cui l'apposito ausilio predisposto dal datore di lavoro avrebbe potuto evitare l'evento dannoso: ciò in quanto tale omissione non ha costituito un comportamento eccezionale e sconsiderato, anzi è stata essa stessa la prova dell'inesperienza e dell'imperizia del lavoratore, che avrebbero richiesto una formazione e una sorveglianza più pregnanti.

Cassazione penale, sezione IV, sentenza 23 luglio 2018, n. 34805

In sede di merito, diversi soggetti erano stati condannati per il decesso di un operaio. In particolare, all'interno di un cantiere gestito da una S.p.a., lavoravano alcune ditte subappaltatrici; una di queste era addetta alle opere di finitura esterna di un prefabbricato e la vittima era rimasta folgorata per effetto di un "arco voltaico" creatosi da una linea elettrica a 15.000 volt che attraversava il cantiere a c.ca 10 metri dal suolo. Gli accertamenti condotti in sede dibattimentale avevano consentito di accertare che il lavoratore, posizionandosi su una piattaforma elevabile, azionata da lui stesso, si era avvicinato troppo alla linea elettrica, certamente ad una distanza inferiore a 5 metri, tenendo fra l'altro in mano un ombrello per ripararsi dalla pioggia, ombrello che aveva facilitato il passaggio della corrente elettrica e determinato la folgorazione; era stato altresì verificato che l'autocarro con la piattaforma era stato posizionato non correttamente rispetto al profilo del fabbricato, poiché la cabina, e non la parte posteriore, era rivolta verso la parete dello stesso ed inoltre non erano stati correttamente installati gli stabilizzatori, che poggiavano su un terreno bagnato e non sicuro.

I giudici territoriali escludevano un comportamento abnorme del lavoratore e ravvisavano, a carico degli imputati, profili di colpa specifica e precisamente: la mancata valutazione nel POS del rischio inerente le lavorazioni, anche in quota, in prossimità della linea elettrica presente nel cantiere e la conseguente mancata adozione delle necessarie misure di prevenzione, quali in particolare la sorveglianza a terra con altro operatore debitamente formato ed addestrato all'uso della piattaforma e le precauzioni atte ad evitare contatti accidentali o avvicinamenti pericolosi alla suddetta linea, trattandosi di lavorazioni svolte a distanza inferiore a 5 metri; la mancata considerazione nel PSC del rischio derivante dalla presenza della linea elettrica sul cantiere, che peraltro non era stata disattivata, rischio che il PSC avrebbe dovuto almeno menzionare per fornire alla ditta appaltatrice le prescrizioni di massima, rimandando poi a quest'ultima l'individuazione delle modalità concrete per adeguarsi alle prescrizioni, anche tenendo conto della operatività in cantiere di squadre di stuccatori che dovevano lavorare all'esterno ed in quota, in prossimità della linea elettrica; la mancata formazione ed addestramento del personale in ordine alla mansione cui era adibito ed ai rischi specifici connessi all'utilizzo della piattaforma in dotazione.

In sede di ricorso per cassazione, una prima censura concerneva la ritenuta esclusione dell'ipotesi di comportamento esorbitante e/o imprevedibile del lavoratore. In particolare, si contestava il fatto che la sentenza avesse dato rilevanza alle sole condotte estranee al contesto lavorativo, mentre, secondo la più recente giurisprudenza di legittimità, andrebbe apprezzata la imprevedibilità di due distinte categorie di comportamenti del lavoratore e precisamente: quello "esorbitante", che si identifica in quel contegno dell'infortunato che, seppure assunto nell'ambito lavorativo, fuoriesce dal perimetro dalle mansioni attribuite, ovvero si dimostra contrario agli ordini ed alle disposizioni impartite dal datore di lavoro o di chi ne fa le veci e quello "abnorme", che si identifica in quel contegno dell'infortunato che si pone inopinabilmente al di fuori del contesto lavorativo e delle mansioni attribuite. Nel caso di specie secondo le difese si sarebbe stati in presenza di un comportamento rientrante nella prima categoria, e dunque di un comportamento non abnorme ma, appunto, "esorbitante", atteso che la persona offesa aveva contravvenuto alle disposizioni impartite dall'assistente di cantiere circa l'organizzazione del lavoro nel giorno in cui si verificò il sinistro, avendo questi ordinato di soprassedere, a causa della pioggia, ai lavori di finitura in quella zona del cantiere. Si era trattato poi di un comportamento ex se imprevedibile del lavoratore, che si era portato con l'autocarro sul retro del fabbricato, si era issato sul cestello riparandosi con un ombrello, ed aveva stazionato con il veicolo ad una distanza dalla linea elettrica, inferiore a quella di metri 8, normativamente prevista.

La motivazione della sentenza veniva poi ritenuta carente in relazione alla percepibilità del rischio costituito dalla presenza di linea di media tensione, tangente il fabbricato presso il quale dovevano eseguirsi le stuccature: si trattava di un pericolo a tutti noto e ciò nonostante il veicolo venne parcheggiato dal deceduto proprio al di sotto della linea elettrica.

In secondo luogo, si contestava l'efficienza causale delle regole cautelari asseritamente violate ed il nesso intercorrente tra le omissioni contestate e l'evento mortale. Infatti, l'omessa predisposizione di cautele per evitare l'eccessivo avvicinamento alla linea elettrica, contestata come profilo di colpa specifica, non assumeva nella specie rilevanza causale posto che il lavoro che il lavoratore doveva svolgere non implicava

l'esecuzione di mansioni in corrispondenza della linea elettrica a distanza inferiore a quella normativamente prevista, mentre l'efficienza causale ascritta in sentenza alla "presenza di leve di comando non riconoscibili sul carrello elevatore", che poteva aver determinato l'inavvertito azionamento della leva sbagliata, costituiva un'ipotesi meramente congetturale. Quanto all'omessa previsione nel POS della contemporanea presenza a terra di un lavoratore nel caso di utilizzo della piattaforma, come previsto dal Manuale d'uso, non costituiva una regola cautelare violata, poiché nel citato Manuale è espresso il divieto di operare in prossimità di linee elettriche aeree ad alta tensione e, comunque, si prescrive la distanza minima di sicurezza di metri 5 dai cavi, ma non prevede alcuna cautela aggiuntiva costituita dalla presenza di un "osservatore" a terra: la medesima prescrizione era altresì visibile nelle targhe di istruzioni poste all'interno del cestello e sul braccio operatore, come da Manuale.
Inoltre, la sentenza non avrebbe spiegato quale comportamento alternativo lecito sarebbe stato atto a scongiurare l'occorso, sia pure nel termine predittivo di tale verifica: i giudici di merito affermano la sussistenza di un difetto di c.d. "organizzazione primaria" a cagione della carenza di specifica previsione all'interno del POS, tanto che la linea elettrica non fu mai disattivata né fu in qualche modo segnalata in cantiere la distanza di rispetto da essa, da osservarsi dagli operatori durante i lavori, ma non ha chiarito l'efficienza causale impeditiva di un POS maggiormente dettagliato e/o di una correlata istruzione del dipendente quanto alla concretizzazione in evento del rischio di elettrocuzione.
Particolare poi era la censura mossa dal soggetto che svolgeva il ruolo di coordinatore dei lavori e non di committente o datore di lavoro.
La Cassazione ha rigettato il ricorso.
Il primo profilo esaminato dalla Suprema Corte attiene alla "abnormità" o "esorbitanza" della condotta del lavoratore, su cui da tempo la giurisprudenza ha affermato che il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere dei tutto autonomamente ed in un ambito estraneo alle mansioni affidategli - e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - ovvero rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (Cass., sez. IV, 10 gennaio 2018, n. 7188). Perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, dunque è necessario che essa sia, oltre che imprevedibile, tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governato dal soggetto titolare della posizione di garanzia (Cass., sez. IV, 13 dicembre 2016, n. 15124).
Nel caso di specie, l'operaio aveva posto in essere una condotta non estranea alle sue mansioni, che non gli era stata vietata né dal datore di lavoro né dal suo superiore ed era anzi del tutto prevedibile. Infatti, era emerso che il giorno dell'infortunio pioveva e dunque non potevano essere finite le stuccature esterne, che dovevano essere ultimate già il giorno precedente. Il fatto che la persona offesa, abituata ed abilitata dal suo datore di lavoro ad usare la piattaforma elevabile, fosse salita con la stessa lungo la parete dell'edificio ove avrebbe dovuto completare il lavoro, non configurava pertanto alcuna anomalia o imprevedibilità, tanto più che nessuno aveva mai istruito l'operaio in ordine alla pericolosità dell'utilizzo della piattaforma elevabile in prossimità di una linea dell'alta tensione, non disattivata, e, soprattutto, nessuno aveva mai predisposto cautele per evitare un eccessivo avvicinamento, 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 (per la umidità dell'aria o per la presenza di strumenti conduttori come l'ombrello).
Alla luce di queste considerazioni, la Cassazione concorda con i giudici di merito nel qualificare la condotta del lavoratore come non "esorbitante" o imprevedibilmente illogica, poiché lo stesso certamente non aveva toccato, neppure con l'ombrello, la linea elettrica, trovandosi distante da essa al momento dell'evento circa due metri e mezzo, ma non era in grado di percepire, per non averne ricevuto alcuna informazione, il pericolo dell'eventuale creazione di un "arco voltaico", fenomeno che non rientrava certamente nelle normali conoscenze ed esperienze, tanto da necessitare in proposito alcuna formazione o informazione.
E' per queste ragioni che è ragionevole supporre, con argomentazione controfattuale, che laddove nel POS e nel PSC fosse stato previsto e valutato il rischio di folgorazione in un cantiere ove era presente una linea elettrica a 15.000 volt e dove si eseguivano lavorazioni in quota e vi fosse stata la specifica formazione dei lavoratori circa i rischi di folgorazione e le misure precauzionali da adottare, sarebbero stati evitati comportamenti improvvidi da parte dei lavoratori medesimi, ed in particolare del soggetto deceduto, il quale, pur nella consapevolezza della presenza di detta linea attiva e della sua intuitiva pericolosità, non era stato posto in grado di individuare quali fossero le condizioni per la-

vorare in sicurezza.
In particolare, non poteva certo dirsi che l'imputato avesse ottemperato all'obbligo di informazione per il sol fatto che il POS prevedeva il "rischio di elettrocuzione" e rimandava alla lettura del manuale d'uso della piattaforma, ove era indicata la distanza di sicurezza di almeno cinque metri da eventuali cavi elettrici. Non può certo ritenersi usuale e frequente che un lavoratore non formato, tanto più se straniero come nel caso di specie, legga il POS e neppure sarebbe stato in grado di comprendere il significato del termine "elettrocuzione"; inoltre la cautela descritta nel POS era oltremodo generica, né assolveva allo scopo di rendere edotto il lavoratore, non formato dei rischi, il fatto che nelle note generali di utilizzo della piattaforma aerea fosse disposto di attenersi scrupolosamente a quanto indicato nel libretto d'uso, poiché ad un lavoratore non formato sui rischi inerenti alle mansioni svolte, e privo di competenze tecniche e linguistiche, non poteva richiedersi di leggere autonomamente il piano di sicurezza e neppure il manuale d'uso del macchinario che impiega.
Conclusivamente, secondo la Cassazione, nel caso in esame l'agire del lavoratore non si era posto al di fuori dell'ambito lavorativo assegnatogli dal datore di lavoro, ma anzi aveva costituito l'esplicazione di un'operazione propria delle sue mansioni, e che inoltre, non avendo il datore di lavoro predisposto opportune ed adeguate misure di prevenzione e convenientemente formato il lavoratore al rispetto delle previste procedure di sicurezza per lavorazioni da eseguire in prossimità della linea elettrica di alta tensione, la condotta pericolosa del lavoratore non poteva porsi come straordinaria e consapevole violazione di quelle disposizioni, del tutto mancanti, e dunque non poteva mai essere considerata causa da sola idonea ad aver determinato l'evento. La mancata previsione e valutazione del rischio nonché la mancanza di una formazione ed istruzione specifica dei dipendenti da parte del datore di lavoro rendono in sostanza l'oggettiva (ed indiscutibile) imprudenza del lavoratore non solo non imprevedibile ma neppure rimproverabile allo stesso a titolo di concorso di colpa, non essendo egli in grado di valutare i rischi della lavorazione che stava eseguendo e dunque di percepire la pericolosità del suo comportamento.
Si ricorda, infatti, che in tema di infortuni sul lavoro non è configurabile il concorso di colpa del lavoratore allorquando siano totalmente carenti le disposizioni di sicurezza che il datore di lavoro era tenuto, per preciso obbligo di legge, ad impartire.
Quanto alla posizione dell'imputato che rivestita il ruolo di coordinatore del cantiere in fase di esecuzione e progettazione dei lavori, il quale sosteneva di non essere titolare di una posizione di garanzia, la Cassazione ritiene che nell'ambito della vicenda oggetto del processo alle condotte colpose del datore di lavoro, cui spettava di redigere un POS esaustivo e di formare i dipendenti, si aggiungeva quella del titolare di altra autonoma posizione di garanzia, cioè del professionista incaricato dalla committenza del coordinamento ai fini di sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione, in quanto egli aveva omesso di aggiornare il PSC e di evidenziare alla committenza le lacune del POS della subappaltatrice e la mancanza di formazione dei dipendenti di quest'ultima. Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ex art. 92 d.lg. n. 81 del 2008, è infatti titolare di una posizione di garanzia che si affianca a quella degli altri soggetti destinatari della normativa antinfortunistica, in quanto, oltre ad assicurare il collegamento fra impresa appaltatrice e committente al fine di realizzare la migliore organizzazione del lavoro, svolge compiti di alta vigilanza circa la generale configurazione delle lavorazioni che comportino rischio interferenziale, consistenti: a) nel controllo sulla corretta osservanza, da parte delle imprese, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento nonché sulla scrupolosa applicazione delle procedure di lavoro a garanzia dell'incolumità dei lavoratori; b) nella verifica della idoneità del piano operativo di sicurezza (POS) e nell'assicurazione della sua coerenza rispetto al piano di sicurezza e coordinamento (PSC); c) nell'adeguamento dei piani in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, verificando, altresì, che le imprese esecutrici adeguino i rispettivi POS, con conseguente obbligo di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente, le singole lavorazioni fino agli avvenuti adeguamenti da parte delle imprese interessate (Cass., sez. IV, 14 settembre 2017, n. 45862; Cass., sez. IV, 24 maggio 2016, n. 27165).

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.

- 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

irsi

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