



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° e 4° trimestre 2019 anno 19°

ISSN 1592-9353

Luglio - Dicembre

Sommario

Normativa nazionale

Applicativo AUA Point	3
Indicazioni operative sui campi elettromagnetici.....	3
FGAS: attivato il portale per la comunicazione degli interventi.....	3
Gestione dei climatizzatori: elettricità, rumore e attrezzature.....	4
Novità in materia di protezione dai rischi cancerogeni.....	4
Aggiornamento della guida della Direttiva macchine.....	5
Nuove norme tecniche in materia di sicurezza delle macchine.....	6

Focus

Sul portale Inail un nuovo spazio dedicato alle attrezzature di lavoro.....	7
Stress termico sul lavoro.....	7
Near Miss Reporting: l'approccio comportamentale migliora il processo?.....	7
Prevenire gli infortuni dall'uso del transpallet elettrico.....	8
Il rischio chimico e la fornitura delle schede dei dati di sicurezza.....	9
Promozione della salute nei luoghi di lavoro: benefici e normativa.....	10

SEGUE IN SECONDA PAGINA

Note giurisprudenziali

Corte di Cassazione Penale, Sez 4 – Sentenza n. 27787 del 24 giugno 2019 – Condotta abnorme del lavoratore in rapporto all'adeguata formazione.....	12
Cassazione Penale Sezione IV – Sentenza n. 31863 del 18 luglio 2019. Responsabilità dei preposti per omessa sorveglianza sulle attività.....	13
Cassazione Civile – Sentenza n. 16749 del 21 giugno 2019. Sull'interpretazione estensiva del concetto di dispositivo di protezione individuale.....	14
Corte di Cassazione Penale, Sez. 4, 04 settembre 2019, n. 37002 – onere della prova per la tolleranza di una prassi scorretta.....	15

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 2019

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 Via Colonna, 5 - 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 UE 2016/679").

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 Meregalli

Direttore - Coordinatore - Mario Meregalli

COLLABORATORI REDAZIONALI:

Carmen Coppolino - Irsi Srl - Milano

Luca Santagostini - 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

Normativa nazionale

Applicativo AUA Point

La Giunta Regionale ha emanato, con D.g.r. 18 novembre 2019 – n.XI/2481, Disposizioni per la semplificazione degli adempimenti per la comunicazione dei dati relativi ai controlli delle emissioni e degli scarichi per le attività non soggette ad autorizzazione integrata ambientale (AIA). I dati potranno essere comunicati tramite caricamento sull'applicativo AUAPPOINT disponibile al link <http://www.arpalombardia.it/AUAPPOINT>.

Lo scopo dell'applicativo è la raccolta sistematica dei dati di autocontrollo delle emissioni in atmosfera e degli scarichi idrici effettuati da aziende non soggette ad autorizzazione AIA. L'applicativo si applica ad aziende/stabilimenti:

- Dotate di AUA (Autorizzazione Unica Ambientale) per scarichi industriali ("scheda A") e/o emissioni in atmosfera ("scheda C o D"), o di autorizzazioni settoriali ex artt. 269 o 124 del d.lgs. 152/2006;
- Autorizzate ex art. 272 comma 2 d.lgs. 152/06 (autorizzazioni alle emissioni in via generale per le attività in deroga);
- Autorizzate ex art. 172 d.lgs. 387/03 (impianti alimentati da fonte energetiche rinnovabili);
- Autorizzate ex art. 208 d.lgs. 152/06 (autorizzazione stoccaggio/trattamento rifiuti);
- Autorizzazione ex art. 8 d.lgs. 115/08 (autorizzazione unica da fonti energetiche convenzionali).

I dati potranno essere caricati dai Gestori degli impianti a partire dal 1 gennaio 2020 e tale caricamento sostituisce, laddove prevista, la trasmissione dei dati all'Autorità competente, Comune e ARPA. I gestori dovranno comunque conservare i rapporti di prova unitamente alle informazioni previste nelle prescrizioni contenute nell'autorizzazione. I dati degli autocontrolli dovranno essere inseriti entro il 1° marzo dell'anno successivo a quello del periodo monitorato; a partire da tale data i dati inseriti non potranno più essere modificati.

Indicazioni operative sui campi elettromagnetici

In data 20 giugno 2019 è stato approvato e pubblicato il documento "Decreto Legislativo 81/2008 Titolo VIII, Capo IV e s.m.i. - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici - Indicazioni operative". Il documento, approvato dall'Area Prevenzione e Sanità Pubblica della Commissione Salute e redatto dal Coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome in collaborazione

con INAIL ed ISS, si propone di fornire una serie di indicazioni operative che guidino le figure aziendali della sicurezza ad una appropriata e accurata applicazione della normativa.

Esso sostituisce del tutto il capitolo dedicato al Titolo VIII Capo IV, contenuto nelle Indicazioni Operative approvate dal Coordinamento Tecnico Interregionale per la Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di Lavoro nel 2014.

FGAS: attivato il portale per la comunicazione degli interventi

Il D.P.R. 146/2018 predispone che, a partire dal 25 settembre 2019, l'impresa certificata ovvero, nel caso di imprese non soggette all'obbligo di certificazione, la persona certificata, trasmettono per via telematica alla Banca dati FGAS, entro 30 giorni dalla data dell'intervento di installazione, del primo intervento di controllo delle perdite, di manutenzione o di riparazione e dello smantellamento, le informazioni previste dall'articolo 16 del D.P.R.

A compimento del Regolamento FGAS, dal 10 settembre i soggetti obbligati alla comunicazione degli interventi possono richiedere al Registro FGAS le credenziali per l'accesso alla Banca Dati FGAS, che consentono l'invio della comunicazione.

Le credenziali dovranno essere richieste per via telematica dal sito www.fgas.it, tramite richiesta abilitazioni. Per tali operazioni è richiesta la firma digitale del legale rappresentante dell'impresa o di un suo delegato. Le comunicazioni potranno essere effettuate nell'area Comunicazione interventi, attiva dal 18 settembre, sul portale bancadati.fgas.it.

Potranno essere le imprese certificate o le imprese non certificate per conto del proprio personale certificato a eseguire la richiesta delle credenziali. Le persone possono essere interne all'impresa/ente (p.es. personale amministrativo) o esterne ad essa (p.es. professionista o associazione di categoria).

Le informazioni da inserire nella richiesta sono: i nominativi delle persone che effettueranno operazioni sulla Banca Dati e si occuperanno dell'inserimento delle informazioni relative agli interventi. Dopo aver inviato la richiesta e dopo che questa sarà valutata dalla Camera di commercio, i soggetti incaricati ricevono le credenziali per l'accesso per email.

Le comunicazioni riguardano tutti gli interventi eseguiti su apparecchiature fisse di refrigerazione, condiziona-

mento e pompe di calore e antincendio, celle frigorifero installate su autocarri e rimorchi e commutatori elettrici contenenti FGAS. Bisogna comunicare solo gli interventi compiuti a partire dal 25 settembre 2019, invece gli interventi eseguiti prima di tale data non dovranno essere comunicati e devono essere riportati nei registri delle apparecchiature.

Gestione dei climatizzatori: elettricità, rumore e attrezzature

Il documento Inail "Impianti di climatizzazione: salute e sicurezza nelle attività di ispezione e bonifica", illustra quali sono i rischi maggiori per la salute e sicurezza degli operatori che si occupano, della manutenzione, della gestione, delle attività di ispezione, sanificazione e pulizia degli impianti di climatizzazione/condizionamento, nei luoghi di lavoro.

Il documento, curato da Contarp, Consulenza tecnica per l'edilizia e dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'Inail insieme all'Associazione italiana igienisti sistemi aeraulici, riporta tra i rischi: il rischio elettrico, il rischio da rumore e da utilizzo di attrezzature e contatto con oggetti.

Per quanto concerne il rischio elettrico, è alta la probabilità che si presenti durante le ispezioni visive di condotte aerauliche e durante le operazioni di pulizia e sanificazione di: condotte aerauliche; UTA; componenti di linea; unità locali. Gli operatori dovranno, perciò, porre attenzione a contatti diretti con elementi in tensione e a guasti o difetti di isolamento (contatti indiretti).

Tra le indicazioni riportate nel documento, si consiglia l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale come i guanti isolanti, nel caso si operi su apparecchi ancora in tensione, calzature isolanti, e l'elmetto se vi è rischio di caduta di materiali dall'alto o di colpi alla testa.

E' opportuno che l'operatore verifichi l'integrità dell'isolamento dei cavi di alimentazione e che operi sull'impianto solo quando fuori tensione. Inoltre, deve accertarsi che sia stato scollegato e che sia stata apposta specifica segnaletica.

In merito al rischio da rumore, risulta essere più elevato durante la fase di ispezioni visiva di condotte aerauliche, durante le ispezioni tecnica, ovvero la videoispezione degli impianti, e durante le fasi di pulizia e sanificazione di condotte, componenti di linea.

Sul rischio da rumore, le indicazioni Inail consigliano di adottare ulteriori accorgimenti come: utilizzare la tipologia di otoprotettori specifica per l'attività lavorativa e utilizzarli anche in prossimità di macchinari e attrezzature rumorosi, specialmente in caso di emissioni impulsive, tenere a mente che esiste una interazione riconosciuta tra rumore, vibrazioni e alcune sostanze

ototossiche (farmaci, solventi, metalli, fumo di sigaretta, alcool, ...); cercare di isolare e schermare la sorgente rumorosa; verificare se il DPI sia un dispositivo monouso o riutilizzabile.

Il rischio relativo all'utilizzo delle attrezzature e al contatto con oggetti sembra verificarsi maggiormente durante le ispezioni visive di presa dell'aria esterna, sezioni interne dell'UTA, condotte aerauliche; durante l'ispezione tecnica, ovvero videoispezione, campionamento di superfici e aria, prelievo particolato all'interno delle condotte aerauliche, misura della portata dell'aria ai terminali di diffusione; e durante le fasi di pulizia e sanificazione di condotte, componenti di linea, terminali di diffusione.

L'operatore deve porre particolare attenzione a una eventuale caduta di oggetti, alle proiezioni di particelle/materiali, all'elettrocuzione/folgorazione, alle vibrazioni, e agli oggetti taglienti o appuntiti.

Perciò, l'operatore, deve ispezionare visivamente l'utensile prima di utilizzarlo e assicurarsi dell'integrità e del corretto funzionamento, deve utilizzare gli accessori adeguati, e non deve utilizzare gli utensili per usi differenti da quelli per cui sono stati progettati.

Sarebbe opportuno che utilizzasse come dispositivi di protezione individuale: l'elmetto di protezione (rischio di caduta di materiali od oggetti dall'alto), gli occhiali di protezione (occhiali di protezione con ripari laterali; se si indossano occhiali da vista apporre i sovraocchiali protettivi), i guanti (protezione dal rischio meccanico; devono essere isolanti se si usano elettrooutensili e antivibranti in caso di utilizzo prolungato di attrezzi a emissione medio-alta), e calzature di protezione adeguate (suola antistatica e antiscivolo).

Novità in materia di protezione dai rischi cancerogeni

È stata pubblicata la nuova Direttiva europea 2019/983, recante modifiche alla Direttiva 2004/37/CE che ha lo scopo di proteggere la salute e sicurezza dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni nei luoghi di lavoro.

L'esigenza di modificare tale direttiva deriva dal fatto che il cancro è la prima causa di mortalità sul luogo di lavoro nell'Unione europea, per questo motivo, in base alle nuove informazioni disponibili, negli ultimi anni sono state elaborate considerevoli modifiche alla direttiva 2004/37/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004.

A tal proposito, si segnala la Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 27 marzo 2019 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 2004/37/CE.

La Risoluzione evidenzia la necessità dei lavoratori di avere diritto a un ambiente di lavoro sano, sicuro e ade-

guato alle loro esigenze professionali, e tale diritto si estende anche alla protezione dagli agenti cancerogeni e mutageni sul posto di lavoro, indipendentemente dalla durata dell'occupazione o dell'esposizione.

Per quanto concerne la nuova Direttiva europea 2019/983, questa è stata pubblicata a pochi mesi di distanza dalla direttiva 2019/130 che modifica la direttiva 2004/37/CE, una direttiva che aggiunge nuovi valori limite in Allegato III. Soprattutto con riferimento a: cadmio e suoi composti inorganici, berillio e composti inorganici del berillio, acido arsenico e suoi sali e composti inorganici dell'arsenico, formaldeide, 4,4'-metilenbis [2-cloroanilina].

La direttiva 2019/983, nota anche come CMD III, è entrata in vigore il 10 luglio 2019, e introduce novità riguardanti il cadmio e i farmaci pericolosi. In particolare, all'articolo 18 bis, è aggiunto il comma seguente: «Al più tardi l'11 luglio 2022, la Commissione valuta l'eventualità di modificare la presente direttiva per includervi disposizioni relative alla combinazione di un limite di esposizione professionale nell'aria e un valore limite biologico per il cadmio e suoi composti inorganici.

Al più tardi entro il 30 giugno 2020 la Commissione, tenuto conto degli ultimi sviluppi delle conoscenze scientifiche e previa opportuna consultazione con le parti interessate, in particolare gli operatori e i professionisti in campo sanitario, valuta la possibilità di modificare la presente direttiva per includervi i farmaci pericolosi, tra cui i farmaci citotossici, o se proporre uno strumento più adeguato per garantire la sicurezza sul lavoro dei lavoratori dall'esposizione a tali farmaci. Su tale base la Commissione presenta, se del caso e previa consultazione delle parti sociali, una proposta legislativa.»

Mentre l'articolo 2 della nuova direttiva riferisce che "gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro l'11 luglio 2021".

Aggiornamento della guida della Direttiva macchine

L'edizione 2.2 aggiornata della "Guida all'applicazione della direttiva macchine 2006/42/CE" è stata pubblicata a ottobre 2019. La Direttiva macchine riunisce regole, definite dalla Commissione Europea, che istituiscono i Requisiti essenziali per la salute e sicurezza inerenti alla progettazione e costruzione delle macchine allo scopo di migliorare la sicurezza dei prodotti immessi nel mercato europeo. Tale direttiva è legata agli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro correlati all'utilizzo di attrezzature di lavoro.

La Direttiva 2006/42/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 – "relativa alle macchine e che modifica la direttiva 95/16/CE" – è stata recepita

in Italia con il Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 17 recante "Attuazione della direttiva 2006/42/CE, relativa alle macchine e che modifica la direttiva 95/16/CE relativa agli ascensori".

La direttiva, nota anche come "nuova direttiva macchine" per differenziarla dalla direttiva 98/37/CE – è entrata in vigore il 29 dicembre 2009 riporta all'art.2 la definizione di "macchina":

1. "insieme equipaggiato o destinato ad essere equipaggiato di un sistema di azionamento diverso dalla forza umana o animale diretta, composto di parti o di componenti, di cui almeno uno mobile, collegati tra loro solidamente per un'applicazione ben determinata;
2. insieme di cui a 1, al quale mancano solamente elementi di collegamento al sito di impiego o di allacciamento alle fonti di energia e di movimento;
3. insieme di cui a 1 e 2, pronto per essere installato e che può funzionare solo dopo essere stato montato su un mezzo di trasporto o installato in un edificio o in una costruzione;
4. insiemi di macchine, di cui a 1, 2 e 3, o di quasi-macchine, di cui alla lettera g), che per raggiungere uno stesso risultato sono disposti e comandati in modo da avere un funzionamento solidale;
5. insieme di parti o di componenti, di cui almeno uno mobile, collegati tra loro solidamente e destinati al sollevamento di pesi e la cui unica fonte di energia è la forza umana diretta".

Si indica, invece, le "quasi macchine" come insiemi che costituiscono quasi una macchina, ma che, da soli, non sono in grado di garantire un'applicazione ben determinata.

La Commissione Europea ha pubblicato diverse guide per consentire una corretta applicazione della direttiva. Nell'edizione 2.2 della "Guida all'applicazione della direttiva macchine 2006/42/CE", al momento disponibile soltanto in lingua inglese ("Guide to application of the Machinery Directive 2006/42/EC"), viene messo in risalto il duplice obiettivo della nuova direttiva macchine: sintonizzare i requisiti di sicurezza e di tutela della salute applicabili alle macchine sulla base di un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza, assicurando contemporaneamente la libera circolazione delle macchine nel mercato dell'UE.

Le guide pubblicate, e i relativi aggiornamenti, hanno lo scopo anche di facilitare la comprensione dei concetti e delle prescrizioni della direttiva 2006/42/CE al fine di assicurarne l'uniforme interpretazione e applicazione in tutta l'Unione Europea. Esse si rivolgono a tutti i soggetti interessati all'applicazione della direttiva macchine, compresi i fabbricanti, gli importatori e i distributori di macchine, gli organismi notificati, gli organismi di normalizzazione, le autorità preposte alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e alla

protezione dei consumatori, nonché i funzionari delle competenti amministrazioni nazionali e delle autorità di vigilanza del mercato.

Infatti, questo nuovo aggiornamento contiene una serie di correzioni e chiarimenti riguardanti i “componenti di sicurezza” e le “quasi-macchine”. Inoltre, sono state inserite delle modifiche per assicurare la coerenza con la guida LVD, cioè con la Direttiva 2014/35/UE del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 26 febbraio 2014, che è conosciuta anche come Direttiva Bassa Tensione o Direttiva LVD (Low Voltage Directive). Sono stati introdotti anche due nuovi paragrafi relativi alle unità di controllo della macchina e ai componenti di sicurezza considerati unità logiche.

Nuove norme tecniche in materia di sicurezza delle macchine

Il 24 ottobre 2019 è entrata in vigore la norma UNI EN ISO 20607:2019 “Sicurezza del macchinario – Manuale di Istruzioni – Principi generali di redazione” che indica i requisiti per il fabbricante della macchina per la preparazione delle parti relative alla sicurezza del manuale di istruzioni per il macchinario e stabilisce i principi indispensabili per fornire informazioni sui rischi residui. La norma vuole incrementare la consapevolezza e la prevenzione del rischio correlato all'utilizzo delle macchine, in particolare per quelle macchine sprovviste di idonee protezioni, o che siano obsolete e senza manutenzione o non siano eseguite idonee procedure di lavoro da parte dei lavoratori.

Il documento può trovare applicazione, ad esempio, nel caso di operatori in materia di sicurezza relativi a vari settori: costruttori di macchine, organismi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ad esempio autorità di vigilanza), datori di lavoro, fornitori di servizi per la manutenzione.

Nella norma sono fornite: ulteriori specifiche ai requisiti generali sulle informazioni per l'uso già indicate nella UNI ISO 12100:2010 “Sicurezza del macchinario - Principi generali di progettazione - Valutazione del rischio e riduzione del rischio”, le informazioni relative alla redazione del manuale di istruzioni, soprattutto per quanto riguarda le sezioni inerenti sicurezza, considerando tutte le fasi del ciclo di vita della macchina, e i principi per fornire informazioni sui rischi residui.

La norma ISO 20607:2019, come riportato sul sito dell'Organizzazione internazionale per la normazione (ISO), è una norma di tipo B secondo la classificazione

indicata nella EN ISO 12100:2010.

A differenza delle norme di tipo A, che curano aspetti relativi a tutti i tipi di macchina, e di tipo C, trattano specifiche relative a determinate categorie di macchine, le norme di Tipo B trattano specifici aspetti di sicurezza applicabili a molte categorie di macchine così come determinati tipi di dispositivi di protezione impiegati per molte categorie di macchine.

La norma ISO 20607 fornisce le seguenti definizioni:

- manuale di istruzioni: parte delle istruzioni per l'uso fornite da un Fabbricante di macchine all'utilizzatore che contiene istruzioni ed avvertimenti per l'uso della macchina durante tutte le fasi del suo ciclo di vita. Il manuale di istruzioni è una parte delle informazioni per l'uso;
- integratore: colui che progetta, fornisce, produce o assembla un sistema di produzione integrato ed è incaricato di stabilire la strategia per la sicurezza, comprese le misure di protezione, le interfacce di controllo e le interconnessioni nel sistema di comando (l'integratore può essere un Fabbricante, un assemblatore, una società di ingegneria o l'utilizzatore);
- misura per la riduzione del rischio: azioni o misure per l'eliminazione del pericolo o la riduzione del rischio. La frase “misura per la riduzione del rischio” usata in questo documento corrisponde alla frase “misure di protezione” usata nella ISO 12100;
- utente vulnerabile: utente a maggior rischio di danno da prodotti o sistemi, a causa dell'età, del livello di alfabetizzazione, delle condizioni o limitazioni fisiche o mentali, o impossibilitato ad accedere alle informazioni sulla sicurezza del prodotto”.

Si precisa che l'obiettivo del manuale di istruzioni è di dare all'utente informazioni sulla macchina in modo tale che possa essere utilizzata in modo efficace e sicuro durante il suo ciclo di vita, considerando anche l'uso scorretto ragionevolmente prevedibile.

Inoltre, il manuale di istruzioni riporta, ai gruppi di riferimento, informazioni riguardanti: sull'uso previsto, informazioni sulla macchina e, a seconda dei casi, delle sue parti e componenti, sulle fasi rilevanti del ciclo di vita della macchina secondo ISO 12100, sui pericoli che sono stati identificati e sulle misure di riduzione del rischio che sono state applicate prevedendo le attività che l'utente deve eseguire, e rischi residui, in quanto possono richiedere una riduzione del rischio da parte dell'utente della macchina.

Focus

Sul portale Inail un nuovo spazio dedicato alle attrezzature di lavoro

Una nuova sezione è stata creata sul portale dell'Inail, denominata "Attrezzature di lavoro". Essa nasce con lo scopo di supportare i datori di lavoro e il servizio di prevenzione e protezione aziendale nell'adozione di misure adeguate a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori nella manutenzione, nell'utilizzo e nella messa in sicurezza di macchine, apparecchi, utensili o impianti durante l'attività lavorativa. Ciò è stabilito dalle norme di recepimento delle direttive comunitarie e dal Testo unico sulla sicurezza sul lavoro.

L'utente è accompagnato da una guida nelle diverse fasi e dovrà inserire tutte le informazioni riguardanti l'utilizzo di strumenti di lavoro, cominciando dalla definizione di attrezzatura, se è presente la marcatura CE o no, facendo riferimento alla tipologia normativa che ne discende. Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i., Titolo III, Capo I, definisce l'attrezzatura di lavoro come qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro e prevede una serie di obblighi in capo al datore di lavoro per il suo uso sicuro.

La definizione di attrezzatura di lavoro ha limitato il tipo di prodotti utilizzati in un ambiente di lavoro. Bisogna verificare se i prodotti sono effettivamente da considerare come attrezzature e quindi soggette alla gestione sicura contemplata dal Titolo III, Capo I.

Dopo aver definito quali prodotti siano da reputare attrezzature, il datore di lavoro ha diversi obblighi da compiere. Egli deve assicurare che durante l'impiego delle attrezzature vengano adottate misure tecniche e organizzative utili a ridurre al minimo i rischi, predisporre manutenzione e controllo con l'obiettivo di garantire il mantenimento di buone condizioni di salute e sicurezza e di rivelare i deterioramenti suscettibili che possano dar luogo ad eventi pericolosi e porvi rimedio per tempo, fornire interventi di informazione, formazione e addestramento del personale addetto all'uso dell'attrezzatura ed eseguire verifiche periodiche, ove necessario.

Stress termico sul lavoro

Da non sottovalutare negli ambienti di lavoro "severi" (caldi e freddi) è il microclima e il rischio connesso allo stress termico.

In generale, il termine "microclima" indica una serie di parametri fisici che caratterizzano gli ambienti di

vita e di lavoro, e che definiscono il "benessere termico" delle persone.

Tali parametri fisici sono la temperatura, l'umidità relativa, la temperatura media radiante e la velocità dell'aria. Essi influenzano la percezione dell'ambiente da parte degli occupanti e si agisce direttamente su di essi per migliorare il benessere termico, tenendoli sotto controllo.

Le condizioni microclimatiche degli ambienti di lavoro possono variare a seconda del ciclo produttivo (produzioni legate a temperature particolari), alle caratteristiche ambientali (lavori in sotterraneo, in altura, ecc.), alle caratteristiche strutturali dei luoghi di lavoro (materiali costruttivi, loro proprietà termiche, ecc.), e agli impianti utilizzati per controllare le condizioni climatiche (ventilatori, condizionatori, ecc.).

Poiché le normative dispongono di tutelare il benessere totale del lavoratore, compresi gli aspetti ergonomici che incidono sul benessere psicofisico del lavoratore stesso, è necessario valutare le condizioni microclimatiche dell'ambiente di lavoro, in quanto rappresentano uno dei più rilevanti fattori ergonomici.

Negli ambienti severi (caldi e freddi) le condizioni climatiche possono danneggiare, anche in modo pesante, la salute dei lavoratori e possono influenzare le capacità lavorative. Possono considerarsi ambienti severi quelli in cui si sviluppano condizioni microclimatiche estreme dovute alla presenza e vicinanza di forni ceramici o fusori nei luoghi di lavoro, accesso a celle frigo o alle condizioni climatiche esterne per le lavorazioni seguite all'aperto (agricoltura, cantieri, realizzazione e manutenzione delle strade).

Una conseguenza di lavorare in un ambiente severo caldo è rappresentata dal colpo di calore, che si genera in seguito a un notevole sforzo da parte del sistema cardiovascolare, mentre una conseguenza degli ambienti severi freddi il rischio è rappresentato dal possibile insorgere di uno stato di ipotermia, che può sfociare anche in danni letali.

Near Miss Reporting: l'approccio comportamentale migliora il processo?

Il termine Near Miss indica incidenti avvenuti senza danni alle persone. Si tratta di eventi che accadono spesso nelle realtà lavorative ma che non vengono subito riportati alle figure di prevenzione aziendali.

Ciò porta a ignorare l'esistenza di un problema di sicurezza e a lungo andare può trasformarsi in incidenti o infortuni anche gravi.

Da studi condotti nelle grandi aziende è emerso che il numero di segnalazioni, riferito al numero di lavoratori, è molto piccolo e che sono quasi sempre gli stessi lavoratori a effettuarle. Segnalare e compilare un modulo Near Miss (NM) è un comportamento. Per comprendere meglio che azioni effettuare per aumentare il numero di ripetizioni di tale comportamento è necessario analizzare il comportamento umano.

Esistono conseguenze piacevoli (note come rinforzi positivi) che aumentano la frequenza di un comportamento, altre spiacevoli (note come punizioni) lo diminuiscono.

L'azione di compilare un modulo di Near Miss molto complesso con diversi campi rappresenta una conseguenza punitiva per chi lo esegue. Ciò scoraggia il lavoratore a compilarne altre, perché non trova conseguenze piacevoli e immediate. Spesso le aziende non sono consapevoli di quante punizioni siano nascoste nel processo di Near Miss Reporting.

Per questo motivo sono state eseguite delle interviste anonime ai lavoratori, da cui è emerso che molti lavoratori pensano che l'obiettivo del NM reporting sia quello di individuare i colpevoli e ciò li blocca a segnalare. Altri non hanno familiarità con le tecnologie con cui riportare il NM o hanno difficoltà linguistiche. Altri ancora affermano di aver segnalato un NM in passato e che la situazione non è cambiata, perciò non trovano motivo di ripetere tale azione.

Inoltre, il lavoratore potrebbe non segnalare un NM per i seguenti motivi:

- non vuole perdere tempo in un'attività diversa dal compito principale su cui è valutato;
- vuole evitare problemi con i colleghi e capi;
- non si espone per evitare che l'indagine possa portare a conclusioni contro di lui;
- tace il problema, come farebbero gli altri lavoratori.

Per implementare il sistema di NM reporting e migliorare le conseguenti misure preventive si possono intraprendere le seguenti azioni:

- definire in modo chiaro il processo, lo scopo e metodologia e dare formazione a tutti;
- eliminare le barriere che ostacolano il processo di segnalazione, anche con il contributo dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori;
- aumentare il comportamento positivo di segnalare un NM: a tale scopo è necessario che i manager provvedano a dare rinforzi positivi sociali immediati, inizialmente in caso di tutte le segnalazioni, comprese quelle di scarso valore, per incrementarne il numero. Successivamente dovranno erogare rinforzi positivi solo in corrispondenza di segnalazioni utili, e quindi migliorando la qualità;
- festeggiare con il team quando viene identificato e risolto un NM potenzialmente molto grave;

- dare subito un feedback a chi segnala e dare sempre importanza al comportamento di segnalare;
- inserire il near miss management tra i compiti su cui viene valutato il management;
- dare importanza alla correlazione tra un efficace near miss reporting con il miglioramento in ambito sicurezza;
- invitare i Manager a dare il buon esempio, riportando i loro errori, cosicché i lavoratori li seguano senza paura;
- comunicare a tutta l'azienda gli interventi da mettere in atto in seguito a segnalazione di NM reporting, indicando il nome di chi è stato determinante per identificare il problema e proporre la soluzione, ringraziandolo.

Prevenire gli infortuni dall'uso del transpallet elettrico

La Direzione Generale Organizzazione, Settore Servizio di Prevenzione e Protezione della Regione Toscana ha prodotto un documento riguardante la prevenzione degli infortuni dall'utilizzo dei transpallet elettrici, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni. Visti gli infortuni verificatisi nei luoghi di lavoro in seguito all'utilizzo di transpallet manuali o elettrici, il documento, intitolato "Procedure di utilizzo transpallet elettrico", fornisce efficaci procedure per l'utilizzo del transpallet elettrico in sicurezza e ha lo scopo di prevenire gli infortuni che possono verificarsi in seguito all'impiego di tali carrelli, adibiti per esempio alla movimentazione manuale di merci.

Il documento è rivolto al personale regionale con mansione di Addetti alla guida carrelli elevatori e definisce il transpallet elettrico, o carrello elevatore con timone, come un'attrezzatura utilizzata per la movimentazione dei carichi all'interno di magazzini, archivi o piazzali esterni. Il mezzo si muove su ruote gommate mediante trazione elettrica ed è provvisto di sistema di sollevamento pneumatico che permette il distacco da terra del carico per il suo trasporto.

E in merito al fatto che questa attrezzatura di lavoro è spesso impiegata per movimentare le merci su bancali, il documento cita che il pallet (bancale) è un'attrezzatura utilizzata per l'appoggio di vari tipi di materiale, destinati ad essere immagazzinati nelle industrie o nei magazzini, ad essere movimentati con attrezzature specifiche (carrelli elevatori con uomo a bordo e transpallet) e trasportati con vari mezzi di trasporto.

Tra le disposizioni generali presenti nel documento si fa riferimento ai compiti degli addetti alla guida dei carrelli; in particolare, prima di cominciare il turno di lavoro l'utilizzatore deve controllare il corretto funzionamento di: impianto frenante e del freno a mano, ca-

tena del montante (integrità catene ed eventuali perni allentati) e provvedere eventuale lubrificazione, chiave d'accensione, avvisatore acustico, interruttore di direzione di marcia sul timone, pulsante di sicurezza sul timone, eventuali altri dispositivi.

Se presenti anomalie l'operatore deve avvisare immediatamente il personale regionale addetto alla gestione della manutenzione delle attrezzature in questione. Inoltre, viene ricordato che non bisogna utilizzare transpallet difettosi o danneggiati.

Al termine del turno di lavoro, l'utilizzatore deve parcheggiare l'attrezzatura nella zona appositamente individuata tramite segnaletica orizzontale (striscia gialla), avendo cura di appoggiare le forche a terra, inserire il freno a mano ed estrarre le chiavi.

Il documento suggerisce che durante l'impiego del transpallet devono essere seguite le seguenti prescrizioni: obbligo di utilizzo di scarpe di sicurezza in dotazione (DPI), controllare sempre che il carico non ecceda la portata del carrello, controllare che in posizione di guida l'impugnatura del timone deve trovarsi ad una distanza minima di 50 cm dal telaio, controllare che il bordo del telaio dell'attrezzatura sia integro, al fine di evitare danni ai piedi dell'utilizzatore durante il movimento, la conduzione deve essere effettuata camminando rivolti nella direzione di marcia, evitare di camminare all'indietro senza valide motivazioni. In caso di necessità, verificare che lo spazio tra timone e gli ostacoli fissi retrostanti sia sufficiente. In caso di pericolo premere il pulsante di inversione di marcia.

Si indica che i carichi trasportati normalmente non devono superare un'altezza tale da impedire la normale visibilità all'utilizzatore dell'attrezzatura, che in caso di transito su corsie promiscue (ovvero corridoi ad uso promiscuo di transpallet e pedoni), segnalare sempre la presenza tramite avvisatore acustico, inoltre nelle corsie promiscue è fatto divieto di movimentare pancali col transpallet durante il prelievo manuale di merce.

Si ricorda di rispettare sempre le distanze di sicurezza dai mezzi che sono davanti ed è fatto divieto di: utilizzare il transpallet per usi diversi da quelli previsti, trasportare più di un pancale per volta, trasportare persone sulle forche o su pedane, trasportare persone sul mezzo, alzare od abbassare bruscamente il carico durante il trasporto.

Per quanto concerne il prelievo/deposito materiali, il documento suggerisce di avvicinarsi e porsi in posizione frontale e perpendicolare al carico da prelevare, sollevare le forche fino all'altezza necessaria, quindi inforcare completamente il carico fino a quando il carico è stato completamente inforcato, sollevare il carico fino allo stacco dal pavimento/scaffale, arretrare lentamente in modo da portare il carico fuori dallo scaffale/cata-

sta, quindi abbassare il carico in posizione di trasporto. Nel caso di persone presenti in prossimità del transpallet, è fatto divieto di sollevare il carico, in quanto potrebbero essere esposti al rischio caduta del carico trasportato; si ricorda di non depositare, neanche temporaneamente, materiale lungo passaggi, davanti vie di esodo o porte di sicurezza o in prossimità di presidi antincendio (estintori, idranti, naspi, etc).

Il rischio chimico e la fornitura delle schede dei dati di sicurezza

È stato aggiornato il documento Inail "Agenti chimici pericolosi: istruzioni ad uso dei lavoratori", realizzato dalla Contarp dell'Inail. Per gestire il rischio di esposizione ad agenti chimici pericolosi nei luoghi di lavoro, si ricorda che il Regolamento n. 830/2015 della Commissione del 28 maggio 2015 - recante modifica del regolamento (CE) n. 1907/2006 concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (REACH) - ha stabilito il formato definitivo delle schede di dati di sicurezza (SDS). Tale regolamento che è stato concepito con il bisogno di evitare confusioni rispetto a due modifiche introdotte con provvedimenti diversi: la prima modifica, prevista dall'art. 59 paragrafo 5 del Regolamento CLP; la seconda modifica, introdotta dal Reg. 453/2010.

A ogni lavoratore che utilizza una sostanza o miscela pericolosa viene fornita la corrispondente scheda dati di sicurezza (SDS) che riporta molte informazioni sulle proprietà pericolose della sostanza e le modalità di utilizzo corrette.

Una SDS deve essere compilata secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento, cioè il Regolamento UE n. 830/2015, il quale ha sostituito quanto detto nel Regolamento n. 453/2010. Si ricorda che la SDS deve essere obbligatoriamente fornita all'utilizzatore professionale della sostanza se questa:

- soddisfa i criteri di classificazione come pericolosa conformemente al regolamento CLP;
- è persistente, bioaccumulabile e tossica (PBT) o molto persistente e molto bioaccumulabile (vPvB), conformemente ai criteri specificati nell'allegato XIII del regolamento REACH;
- è inclusa nell'elenco "Candidate list" per ragioni diverse da quelle dei 2 punti precedenti.

Similmente, il fornitore deve fornire la SDS di una miscela se questa soddisfa i criteri di classificazione come pericolosa conformemente al regolamento CLP. In più, secondo quanto indicato dal documento, su richiesta, un fornitore, provvede a consegnare la SDS al destinatario di una miscela se questa, pur non rientrando nei casi d'obbligo, contiene:

almeno una sostanza che pone rischi per la salute umana o per l'ambiente in concentrazione individuale $\geq 1\%$ in peso per i preparati non gassosi e $\geq 0,2\%$ in volume per i preparati gassosi; o almeno una sostanza persistente, bioaccumulabile e tossica (PBT) o molto persistente e molto bioaccumulabile (vPvB) in concentrazione individuale $\geq 0,1\%$ in peso per le miscele non gassose; o una sostanza presente nell'elenco delle sostanze candidate per l'inclusione nell'allegato XIV (sostanze soggette ad autorizzazione) in una concentrazione individuale $\geq 0,1\%$ in peso per i preparati non gassosi; o una sostanza in riferimento alla quale esistono limiti di esposizione sul luogo di lavoro comunitari.

Sono altresì allegati alle schede dati di sicurezza gli scenari di esposizione, se occorre predisporre una relazione sulla sicurezza chimica.

La scheda di sicurezza, indica il documento, può essere fornita in formato cartaceo o elettronico e deve essere disponibile nella lingua del Paese destinatario. Le informazioni devono essere riportate in forma chiara e sintetica e devono tener conto delle specifiche esigenze degli utilizzatori.

Il documento segnala poi che non sono previste schede di sicurezza per le sostanze e le miscele offerte o vendute al pubblico, se queste sono corredate da informazioni sufficienti a consentire agli utilizzatori di adottare le misure necessarie ai fini della protezione della salute umana, della sicurezza e dell'ambiente.

Un utilizzatore o un distributore a valle può comunque richiederla. La SDS è obbligatoriamente costituita da 16 punti/sezioni, che devono essere rispettati, a meno che non sia giustificata l'assenza di informazioni relative a uno di essi. I punti costituenti una SDS sono:

1. identificazione della sostanza/miscela e della società/impresa;
2. identificazione dei pericoli;
3. composizione/informazioni sugli ingredienti;
4. misure di primo soccorso;
5. misure di lotta antincendio;
6. misure in caso di rilascio accidentale;
7. manipolazione e immagazzinamento;
8. controlli dell'esposizione/protezione individuale;
9. proprietà fisiche e chimiche;
10. stabilità e reattività;
11. informazioni tossicologiche;
12. informazioni ecologiche;
13. considerazioni sullo smaltimento;
14. informazioni sul trasporto;
15. informazioni sulla regolamentazione;
16. altre informazioni.

Si rammenta che è necessario controllare la coerenza delle informazioni riportate nelle varie sezioni delle Schede dati di sicurezza.

Nel documento Inail sono contenuti anche gli elenchi relativi all'etichettatura che riguardano: le indicazioni di pericolo (pericoli fisici, pericoli per la salute, combinazioni di indicazioni di pericolo, pericoli per l'ambiente), le informazioni supplementari sui pericoli (proprietà fisiche, proprietà pericolose per la salute), i consigli di prudenza (di carattere generale, consigli di prudenza – prevenzione, reazione, consigli di prudenza – smaltimento).

La guida Inail segnala, infine, che il fornitore (produttore o distributore) è tenuto a mantenere aggiornate le schede dati di sicurezza delle sostanze o miscele che pone in commercio.

Promozione della salute nei luoghi di lavoro: benefici e normativa

Il documento "La promozione della salute nei luoghi di lavoro: sguardo storico, bilancio di esperienze, proposte e prospettive", redatto dai Centri Regionali CeRIMP (Centri di riferimento regionale per l'analisi dei flussi informativi su Infortuni e Malattie professionali o da lavoro) di Pisa e Firenze, presenta l'evoluzione della promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP – Workplace Health Promotion) in Europa.

La promozione della salute nei luoghi di lavoro può essere spiegata come il processo per realizzare la 'compatibilità' fra produzione industriale e comunità sociale e il documento rammenta che l'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO) ha riconosciuto la WHP come una delle strategie efficaci nell'ambito delle politiche di promozione della salute.

Il documento apre uno sguardo anche sulla situazione attuale della promozione della salute (WHP) nel nostro Paese con riferimento al Piano Nazionale di Prevenzione 2014-2018/19 e ai nuovi livelli essenziali di assistenza (LEA), le prestazioni e i servizi che il Servizio sanitario nazionale è tenuto a dare ai cittadini.

Il 1996 può essere considerato come l'anno di partenza in Europa per l'avvio di esperienze strutturate in questo ambito, quando venne istituito il Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di lavoro (ENWHP - European Network for Workplace Health Promotion). Da quel momento l'ENWHP è cresciuto costantemente arrivando a definire in modo omogeneo in Europa ciò che si intende per Promozione della salute nei luoghi di lavoro, attraverso lo sviluppo di criteri standardizzati di buona qualità.

Nonostante la lunga esperienza del ENWHP sorprende come ancora oggi non siano state sviluppate chiare connessioni tra l'iniziativa del ENWHP e l'EU-OSHA, l'Agenzia europea che si occupa della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si auspica, in futuro, una mag-

giore convergenza di intenti fra queste due entità e una maggior definizione dei ruoli e delle competenze delle due istituzioni in tema di WHP.

Per quanto riguarda il Piano Nazionale di Prevenzione (PNP) 2014-2018/19, di cui si fa menzione nel documento, si indica che il primo dei macro-obiettivi del Piano è quello di 'Ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle malattie non trasmissibili' nei setting di lavoro, scuola e comunità.

Nel piano viene palesemente indicato che la Promozione della Salute nei contesti occupazionali può offrire ai lavoratori l'opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche; allo stesso tempo viene tuttavia rimarcato che in tali contesti devono essere primariamente attuate tutte le misure per prevenire infortuni e malattie professionali.

Gli interventi di WHP possono risultare efficaci e sostenibili se si sfrutta la loro inter/multisetorialità, che può permettere di stringere alleanze e collaborazioni con attori diversi e raggiungere e tutelare il maggior numero di lavoratori, oltre al fatto che i programmi devono essere strutturati e multicomponente, di medio lunga-durata, capaci di introdurre significative modifiche nel contesto e integrarsi con i programmi di promozione della sicurezza.

Anche i datori di lavoro possono trarre benefici se investono in programmi di promozione della salute nei luoghi di lavoro; si parla di benefici legati alla salute della propria manodopera e alla diminuzione delle assenze dal lavoro, ma anche benefici fiscali ai fini IRES ed IRAP e sconti sui premi assicurativi da parte dell'INAIL (OT24).

Il documento mette in risalto anche il legame tra la promozione della salute e il tema dell'invecchiamen-

to della popolazione lavorativa, infatti indica che con il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 12 gennaio 2017 - Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 - si è provveduto all'aggiornamento dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA).

Nei nuovi LEA il documento segnala che il livello della 'Prevenzione collettiva e sanità pubblica', che comprende le attività e le prestazioni volte a tutelare la salute e la sicurezza della comunità da rischi infettivi, ambientali, legati alle condizioni di lavoro, correlati agli stili di vita, si articola in 7 aree di intervento che includono programmi/attività volti a perseguire specifici obiettivi di salute.

Ad esempio, l'Area C ('Sorveglianza, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro') e l'Area F ('Sorveglianza e prevenzione delle malattie croniche, inclusi la promozione di stili di vita sani ed i programmi organizzati di screening; sorveglianza e prevenzione nutrizionale') presentano programmi e prestazioni capaci di creare un'osmosi tra i setting, facendo dialogare e partecipare il setting sanitario con gli altri contesti. Affinché la WHP possa essere considerata all'interno dei LEA, è necessario sottolineare anche la necessità che gli interventi di questo tipo non alimentino la creazione di disuguaglianze; per questo è necessario che la WHP sia diffusa in tutte le realtà produttive e non solo in quelle già orientate (per management, struttura produttiva, risorse economiche ecc) ad investire in termini di promozione della salute.

E affinché ciò si realizzi sarà necessario modulare gli interventi e l'adozione delle buone pratiche a seconda delle dimensioni e delle tipologie delle realtà produttive. Il ruolo degli operatori delle ASL, con le loro esperienze e le loro competenze, sarà essenziale.

Note giurisprudenziali

(A cura di Giovanni Meregalli - Avvocato in Milano)

Corte di Cassazione Penale, Sez 4 – Sentenza n. 27787 del 24 giugno 2019 – Condotta abnorme del lavoratore in rapporto all'adeguata formazione

Un infortunio mortale era occorso ad un lavoratore durante l'abbattimento di un albero.

La Corte di Appello di Venezia, con sentenza pronunciata in data 13 Ottobre 2016, in parziale riforma della sentenza del Tribunale di Belluno, aveva riconosciuto al datore di lavoro le circostanze attenuanti generiche, rideterminando la pena, in relazione al reato di omicidio colposo ascritto con inosservanza della disciplina prevenzionistica sul lavoro, nella misura di un anno mesi quattro di reclusione.

In particolare, al datore di lavoro era stato contestato di avere omesso di assicurare al lavoratore suo dipendente una formazione adeguata nonché l'informazione relativa alle modalità di abbattimento di alberi.

Il lavoratore, a causa di queste carenze informative e formative, era stato schiacciato (con conseguente decesso) da una pianta che aveva abbattuto con tecnica non corretta. Per la Corte Territoriale sussistevano evidenti profili di colpa in capo al datore di lavoro a causa di una carente ed inadeguata formazione che, oltre a non essere corredata da attestazioni di effettiva partecipazione a corsi, aveva riguardato esclusivamente la complementare attività di sramatura, mentre l'infortunato era stato utilizzato dal datore di lavoro anche in attività di taglio delle piante, sebbene di modesta dimensione. Inoltre, sempre la Corte Territoriale escludeva l'esorbitanza e la eccezionalità della condotta del lavoratore il quale, secondo la prospettiva difensiva, non solo aveva intrapreso l'attività del taglio dell'albero a seguito di iniziativa autonoma ma, addirittura, in violazione di specifiche prescrizioni del datore di lavoro e del caposquadra; ciò perché era comunque mancata una corretta segnalazione del divieto, in mancanza di accorgimenti visibili e segnali idonei a rammentargli l'eventuale istruzione ricevuta verbalmente.

Contro la sentenza della Corte d'Appello, il datore di lavoro aveva ricorso in Cassazione con due specifici motivi: (i) contraddittorietà della motivazione con riferimento ai profili di colpa riconosciuti in capo al datore di lavoro in ragione della carente informazione e formazione impartita sul contenuto della prestazione e sulla tecnica lavorativa da osservare, in quanto, secondo la tesi difensiva, (a) al lavoratore deceduto era stato vietato il taglio degli alberi; (b) l'infortunato non era mai stato adibito in precedenza al taglio degli alberi; (c) la formazione e la informazione ricevute riguardavano la sola attività di sramatura degli alberi una volta a terra dopo

il taglio; (d) all'infortunato erano stati consegnati i DPI correlati alle attività da compiersi e ai rischi connessi fornendo specifiche istruzioni sulle piante che non andavano lavorate.

(ii) violazione di legge in relazione agli art.40 e 41 comma 2 c.p., in ragione di un comportamento esorbitante, eccentrico ed eccezionale del lavoratore il quale aveva di propria iniziativa proceduto al taglio dell'abete pure in presenza di contrarie istruzioni fornite dal datore di lavoro nel corso di sopralluogo avvenuto alcuni giorni prima dell'infortunio e nonostante il preposto avesse prescritto all'infortunato di limitarsi alla sramatura di una pianta.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso con le seguenti motivazioni:

a. Innanzi tutto, ha ritenuto infondata la prima doglianza relativa all'informazione e alla formazione fornite ai dipendenti dal datore di lavoro. Per la Cassazione il giudice ha chiaramente e logicamente evidenziato come la fase formativa fosse stata del tutto carente in relazione alla prestazione lavorativa di taglio delle piante cui l'infortunato era assegnato, sulla base di argomentazioni concernenti le carenze formative, la mancata partecipazione del lavoratore a corsi di formazione e la carenza della documentazione prodotta dalla difesa del datore di lavoro. Aveva poi il giudice di merito contestualizzato l'obbligo di informazione non già alla ausiliaria e complementare prestazione della sramatura delle piante da abbattere come richiesto dalla difesa del ricorrente, bensì a quella che era la principale attività dell'azienda e cioè il taglio delle piante e la lavorazione del legname. Pertanto, visto che l'infortunato era stato assunto dieci giorni prima dell'evento e, come esperienza lavorativa, vantava quella di muratore, appariva palese che l'inesperienza e la carenza di conoscenze tecniche dell'infortunato nell'ambito del settore di attività del taglio degli alberi, imponevano sia un periodo di apprendistato con l'affiancamento di personale più esperto cominciando con attività ausiliarie o di supporto. Secondo la Suprema Corte, inoltre, era del tutto illogico ritenere che l'informazione e la formazione da somministrare all'infortunato dovesse essere limitata alle sole pratiche ausiliarie e di supporto quali la sramatura, visto che lo stesso preposto aveva ammesso che l'infortunato, nei giorni precedenti l'evento, aveva abbattuto autonomamente alberi anche se di ridotte dimensioni.

Analogo discorso riguardo i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI); infatti a nulla rilevava che nel verbale di consegna dei dispositivi di protezione individuale sottoscritto dal lavoratore infortunato, quest'ultimo

riconosceva di aver ricevuto una sufficiente informazione sul loro utilizzo e sui rischi della lavorazione, "in quanto il giudice di appello ha evidenziato come il datore di lavoro, pure avendo ottenuto una sorta di liberatoria dai propri dipendenti in ordine alla dotazione di strumenti antinfortunistici, di fatto aveva eluso gli obblighi sullo stesso incombenti sul luogo di lavoro, che non si arrestavano alla acquisizione e alla fornitura dei presidi volti ad assicurare la protezione dei singoli dipendenti ma, come prescrive la disposizione normativa richiamata nel capo di imputazione, imponevano di richiedere l'osservanza della utilizzazione dei suddetti dispositivi, poiché il datore di lavoro deve non solo predisporre le idonee misure di sicurezza ed impartire le direttive da seguire a tale scopo ma anche e soprattutto controllarne costantemente il rispetto da parte dei lavoratori, di guisa che sia evitata la superficiale tentazione di trascurarle dopo avere somministrato al lavoratore una adeguata formazione sull'utilizzo dei presidi e sui rischi connessi alle lavorazioni cui il lavoratore era chiamato a partecipare".

b. Il secondo motivo di ricorso è risultato infondato in quanto, come aveva evidenziato il giudice di merito, l'albero era stato ricompreso, anche mediante specifica segnalazione, tra quelli da abbattere; inoltre, non risultavano elementi obiettivi da cui ricavare che lo stesso era soggetto a procedure di taglio particolari in ragione delle sue caratteristiche o della posizione. Da quanto era emerso in dibattimento durante la deposizione del preposto, l'infortunato stava sì operando con lui nello sramamento di una pianta appena abbattuta ma aveva iniziato, a sua volta, a tagliare un abete rosso che, come appurato in sede d'indagine, anche in ragione della patologia fungina che presentava, aveva avuto un raggio di caduta non convenzionale e non preventivabile per un lavoratore privo di esperienza.

La conseguenza era stata quella della caduta dell'albero addosso al lavoratore. In merito ad una presunta colpa del lavoratore, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni, va evidenziato che essa non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento infortunistico (morte o lesioni del lavoratore) che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore sia stato abnorme, e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento. Secondo la Suprema Corte, conclusivamente, in ogni caso, vale il principio ripetutamente ribadito che "non avendo il lavoratore ricevuto una adeguata formazione sul contenuto della prestazione lavorativa, né verificabili prescrizioni lavorative sui limiti cui era tenuto il suo

intervento, la sua condotta, benché imprudente e avventata, non può assurgere a causa esclusiva dell'infortunio occorso quando, come nella specie, il sistema di sicurezza apprestato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità".

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 31863 del 18 luglio 2019. Responsabilità dei preposti per omessa sorveglianza sulle attività

Nell'installare alcuni cartelli di segnalazione, attività comportante lavorazioni in quota, il lavoratore infortunato saliva su un muletto condotto da altro collega, perdeva l'equilibrio e cadeva a terra subendo lesioni al capo.

Le responsabilità degli imputati, entrambi preposti al lavoratore, "sarebbero state riconducibili al mancato esercizio della dovuta sorveglianza sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente infortunato, in violazione dell'art. 19 d.lgs. 81/2008".

La condotta pertanto sarebbe consistita nel non avere accertato che la P.O. (persona offesa) "operasse nel rispetto della normativa antinfortunistica e che utilizzasse gli strumenti posti a sua disposizione dall'azienda". Avverso la sentenza della Corte territoriale, il ricorso era affidato a due motivi. Il primo tendeva a circoscrivere la posizione che i preposti rivestivano nel contesto aziendale al reparto in cui operavano, di talché la posizione di garanzia "non opererebbe in rapporto a tutti i lavoratori che si trovano alle dipendenze dell'azienda ma solo nei confronti di coloro rispetto ai quali il preposto sia stato investito di poteri di sovraordinazione e controllo".

Uno degli imputati lamentava di esser stato sì preposto nello stesso reparto, ma ciò "unitamente ad altri sette dipendenti", mentre l'altro deduceva di esser stato "responsabile di funzione in qualità di project manager [...] predisponendo specifiche istruzioni operative e svolgendo [...] corsi a favore dei dipendenti, in qualità di formatore". La persona offesa, seppur addetta prevalentemente al reparto di produzione, svolgeva, anche al di fuori di questo, e, per quel che qui rileva, in occasione dell'infortunio, "piccoli lavori di manutenzione in limitata autonomia" per i quali era stato autorizzato dalla direzione in ragione del proprio livello retributivo e contrattuale. Di qui l'invocato venir meno della qualità di preposto per gli imputati, in quanto rivolta esclusivamente ai dipendenti che operavano nell'ambito del reparto. Per altro verso, era criticata la negazione dell'autonomia del lavoratore nell'esecuzione delle piccole manutenzioni, in contrasto rispetto al profilo del lavoratore ed ai placet della direzione.

Con il secondo motivo, la difesa degli imputati si appellava invece alla "condotta abnorme ed imprevedibile posta in essere dalla parte offesa nello svolgimento dell'attività di manutenzione a cui era stato

adibito", siccome contraria a tutte le norme di sicurezza ed alle direttive ricevute: in particolare il lavoratore, istruito in sede di corso somministrato dal project manager, "sull'uso della cesta porta persone per gli interventi in quota" sarebbe stato messo al corrente "dell'espresso divieto di farsi sollevare con il muletto per eseguire tali lavori".

Le censure non erano accolte dalla Suprema Corte, che chiariva anzitutto come "l'autonomia", nei termini della fattispecie, non facesse venir meno la posizione di lavoratore subordinato della persona offesa, né, tantomeno, la posizione di garanzia dei preposti.

Il Collegio ricordava come, ai fini del TUSL, la nozione di lavoratore fosse più ampia rispetto alla mera categoria dei lavoratori subordinati e suscettibile di abbracciare anche lavoratori autonomi o artigiani, avendo ad osservare che la riconduzione della fattispecie al lavoro autonomo o subordinato prescindesse da aspetti formali legati al contenuto del contratto, essendo necessario operare una verifica in concreto del rapporto.

Quali indici sintomatici, la Suprema Corte ricordava l'impiego di attrezzature datoriali sul luogo di lavoro, l'esecuzione di mansioni e processi tipici delle attività aziendali, la presenza di direttive datoriali, etc.

Nel caso di specie, peraltro, l'inquadramento della PO implicava che questa operasse "in condizioni di autonomia parzialmente vincolata, eseguendo compiti seguendo istruzioni specifiche, nell'ambito di procedure e di processi standardizzati; ricevono una supervisione sul modo di operare ed un controllo sul risultato delle attività". Di qui la conferma anche formale della funzione di garanzia, derivante dalle direttive impartite e dalla necessaria sorveglianza dell'attività del lavoratore.

Ciò premesso, la Suprema Corte rilevava come i ricorrenti rivestissero entrambi la qualifica di preposti per il reparto in cui era impiegata la PO, potendosi escludere la loro responsabilità solo in costanza di eccezionalità, abnormità ed esorbitanza della condotta del lavoratore rispetto ai compiti assegnati.

Tali circostanze non si verificavano nel caso di specie, non risultando sufficiente il fatto che al momento dell'incidente il lavoratore prestasse attività in un altro reparto.

Nel caso del responsabile di funzione, peraltro, i giudici stimavano come il lavoro di sostituzione della cartellonistica fosse stato da questi "commissionato al dipendente, sia pure in una forma implicita" in quanto "i cartelli da installare erano stati da lui ordinati in copisteria e lasciati sulla scrivania del suo ufficio affinché la persona offesa li prendesse."

Restava da verificare la rilevanza condotta del lavoratore. La Corte, conformemente al proprio orientamento consolidato, affermava come la condotta colposa del lavoratore infortunato non potesse esimere

i preposti ed "assurgere a causa sopravvenuta, da sola sufficiente a produrre l'evento" poiché sarebbe abnorme "soltanto la condotta del lavoratore che si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione della misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e sia assolutamente estranea al processo produttivo o alle mansioni che gli siano state affidate".

Cassazione Civile - Sentenza n. 16749 del 21 giugno 2019. Sull'interpretazione estensiva del concetto di dispositivo di protezione individuale

Il caso deciso, riguardante fatti avvenuti durante la vigenza del d.lgs. 626/1994, concerne il ricorso di un operatore ecologico, addetto alla raccolta e allo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, che chiedeva il risarcimento dei danni per l'inadempimento datoriale in ordine "all'obbligo di lavaggio e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale".

Secondo il lavoratore, i DPI in esame sarebbero stati costituiti dagli "indumenti di lavoro".

Il Collegio dell'appello rigettava tale prospettazione in quanto sarebbe mancata nel documento di valutazione dei rischi aziendale una "specificata destinazione a finalità protettive da parte del piano di valutazione dei rischi", conclusione suffragata dalla previsione di una periodicità solo settimanale per il lavaggio degli indumenti da parte datoriale.

La Corte ricollegava il rischio di esposizione ad agenti microbiologici a mansioni quali "raccoltore" o spazzino, cui il ricorrente era estraneo.

In altre parole, ciò che il lavoratore presentava come carenza (inadeguata periodicità di lavaggio) era interpretato viceversa dalla Corte d'appello come fattore che escludeva la qualifica di DPI per gli indumenti di lavoro. In sede di ricorso il lavoratore lamentava il disconoscimento della funzione protettiva degli indumenti di lavoro. Per altro verso, la sentenza era impugnata per non aver tenuto conto del rischio alla salute, in particolare microbiologico, insito nella raccolta e stoccaggio dei rifiuti solidi urbani "con pericolo di contatto, specie per alcune mansioni come quelle dei portasacchi, riguardante varie parti del corpo tra cui mani, braccia, gambe", rischio contro il quale la sola protezione era costituita, appunto, dai menzionati indumenti. Suprema Corte cassava la Sentenza, giudicando la limitazione dei DPI alle sole "attrezzature formalmente qualificate come tali" contrastante anzitutto con il tenore letterale dell'art. 40 d.Lgs. 626/1994.

Inoltre, secondo la Cassazione, la Corte sarda aveva disatteso la finalità della norma di "tutela della salute quale diritto fondamentale (art. 32 Cost.)", per cui l'individuazione dei DPI avrebbe dovuto essere oggetto

di una interpretazione estensiva - e non restrittiva - in coerenza con la posizione di garanzia di parte datoriale sancita anche "attraverso la norma di chiusura di cui all'art. 2087 c.c.". Era, dunque, giudicata irrilevante la mancata menzione degli indumenti di lavoro quali DPI nel documento di valutazione dei rischi o nell'ambito della contrattazione collettiva, dovendosi indagare piuttosto la funzione dell'indumento di costituire una "seppur minima" protezione rispetto all'esposizione a polvere, sporcizia, sostanze nocive, connaturata alle mansioni espletate dai lavoratori.

In altre parole, la divisa dell'operatore ecologico, analogamente alla "tuta ignifuga del vigile del fuoco", avrebbe avuto una funzione protettiva, per cui non avrebbe potuto essere inclusa negli "indumenti ordinari" di cui all'art. 40 Il co. D.lgs. 626/1994. Ciò in quanto rappresentava la sola barriera frapposta tra i lavoratori e il rischio di venire a contatto con sostanze nocive o agenti biologici, non risultando dalla sentenza la fornitura di ulteriori DPI volti ad eliminare detto rischio residuo.

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4, 04 settembre 2019, n. 37002 – onere della prova per la tolleranza di una prassi scorretta

Il Tribunale di Genova ha assolto G.D. per il reato di cui agli artt. 590, commi primo, secondo e terzo, cod. pen. Imputazione: per aver cagionato - in qualità di datore di lavoro di un operaio specializzato dipendente della cartiera con mansioni di conduttore di macchina continua - lesioni personali consistite in trauma da spappolamento ad arto superiore sinistro con frattura della glena e della scapola sinistra, per colpa generica e per violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in particolare, nel non avere richiesto l'osservanza da parte dei lavoratori addetti alla macchina continua dell'istruzione operativa per il passaggio "coda" di carta nella macchina continua non impedendo il diffondersi di pratiche di lavoro rapide ed efficaci dal punto di vista operativo (strappo manuale della carta nella zona tra due cilindri - art. 18, punto f, D. Lgs. n. 81 del 2008); il 15 marzo 2013, il dipendente si accorgeva che, prima dell'arrotolettore, la coda era fuoriuscita dalle funi guida carta; dopo aver tentato invano di ripristinare il percorso corretto della coda tra le funi, decideva di interromperla strappandola manualmente prima dell'entrata nella sezione monolucido, ma il suo arto superiore sinistro era trascinato tra il rullo guida carta e il sottostante rullo guida tela, restando inca-

strato e schiacciato fino alla spalla.

La Corte di appello di Genova, in riforma della sentenza del Tribunale, ha condannato il datore di lavoro alla pena, condizionalmente sospesa, di mesi uno di reclusione per il reato ascrittogli, avendo riconosciuto la sussistenza di una prassi aziendale di intervenire in modo anomalo, allorché si verificava l'inconveniente del non corretto scorrimento della carta (blocco, arrotolettamento e simili) nell'imminenza del passaggio della stessa attraverso i rulli.

Secondo la Corte di merito, il datore di lavoro avrebbe dovuto fornire strumenti e procedure di sicurezza, comunicarle ai dipendenti ed esigerne il rispetto attraverso costanti verifiche. L'imputato non aveva fornito e dimostrato l'esistenza di deleghe certe ed efficaci in punto di prevenzione sotto il profilo dei controlli e degli interventi volti ad eliminare prassi pericolose.

Il Tribunale ha escluso la possibilità di rinvenire dagli elementi probatori acquisiti la presenza di una prassi lavorativa scorretta, come quella concretamente attuata, idonea a porre a rischio la salute dell'operaio.

Al contrario, la Corte di appello ha riconosciuto apoditticamente l'esistenza di una prassi contra legem osservata in caso di scorrimento anomalo della carta, senza tuttavia indicare da quali risultanze processuali potesse ricavarsi la prova della medesima. Né la dimostrazione dell'esistenza di tale prassi (e della sua conoscibilità da parte dei vertici aziendali) poteva essere desunta dall'ammissione della persona offesa e di un altro lavoratore di aver effettuato in precedenza la medesima manovra pericolosa.

Ebbene, alla luce di quanto esposto, secondo la Cassazione, la Corte territoriale avrebbe dovuto verificare puntualmente l'eventuale instaurazione o meno, nella concreta situazione data (connotata da un certo tipo di organizzazione aziendale, da una pluralità di dipendenti e dalla nomina di un preposto), di una prassi aziendale contra legem di tolleranza di condotte pericolose, accertamento necessario nella fattispecie, in ossequio al consolidato principio giurisprudenziale.

Non è emerso che la procedura impropria seguita dal lavoratore determinasse un'accelerazione del processo di lavorazione e che rientrasse in una logica di profitto aziendale.

Discende, in accoglimento del primo motivo di ricorso, la decisione di annullamento senza rinvio della sentenza impugnata perché il fatto non costituisce reato, restando assorbito ogni ulteriore motivo di ricorso.

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 Colonneta, 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