

## GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- ◆ **SISTEMI DI GESTIONE: LE NUOVE UNI EN ISO 14001 E UNI EN ISO 9001**
- ◆ **TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO: PUNITE PIÙ SEVERAMENTE LE VIOLAZIONI**
- ◆ **IMPIANTI AUDIOVISIVI E DI CONTROLLO IN AZIENDA, COME USARLI CORRETTAMENTE**
- ◆ **SMALTIMENTO RIFIUTI IN DISCARICA, ECCO LE NOVITÀ**
- ◆ **BILANCIO IDRICO: C'È TEMPO FINO AL 31 GENNAIO 2016 PER LA PRESENTAZIONE**
- ◆ **INFORTUNIO SUL LAVORO. MANCATA FORMAZIONE CONCAUSA DETERMINANTE**

## NEWS

### Gestione ambientale: nuova edizione della UNI EN ISO 14001

La commissione tecnica Ambiente ha pubblicato in inglese la norma **UNI EN ISO 14001:2015** sui requisiti dei sistemi di gestione ambientale e guida per l'uso. La nuova norma, in sostituzione della UNI EN ISO 14001:2004, specifica i criteri utilizzabili da un'organizzazione per sviluppare le proprie prestazioni ambientali in modo sistematico, contribuendo alla sostenibilità e fornendo valore aggiunto all'ambiente e alle parti interessate. La norma si può applicare a qualsiasi organizzazione, indipendentemente da

dimensione, tipo e natura, per migliorarne la gestione ambientale riguardo ad attività, prodotti e servizi. I risultati previsti mirano al raggiungimento della prestazione e degli obiettivi ambientali, nonché all'adempimento degli obblighi di conformità. Le dichiarazioni di conformità non sono però accettabili se tutti i requisiti della norma non vengono incorporati in un sistema di gestione ambientale dell'organizzazione e soddisfatti senza esclusione.

### Gestione per la qualità: nuova UNI EN ISO 9001

Publicata la norma internazionale **UNI EN ISO 9001:2015**, che ritira e **sostituisce la UNI EN ISO 9001:2008**. Si specificano i requisiti di un sistema di gestione per la qualità quando un'organizzazione intenda dimostrare di poter fornire con regolarità prodotti o servizi rispondenti

alle esigenze del cliente e miri ad accrescerne la soddisfazione tramite l'impiego del sistema. Tutti i requisiti sono di carattere generale e previsti per essere applicabili ad organizzazioni di ogni tipo e dimensione, indipendentemente dai prodotti forniti e dai servizi erogati.

## Testo Unico: le sanzioni previste dalle modifiche del D. Lgs. 151/2015

In attuazione della Legge 183/2014 (Jobs Act), il 24 settembre scorso è entrato in vigore il D.Lgs. 151/2015, **Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione di procedure e adempimenti a carico di cittadini ed imprese e altre in materia di rapporto di lavoro e di pari opportunità**, modificando ed integrando il **D. Lgs 81/08** (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro) in particolare sotto l'aspetto sanzionatorio. All'interno della norma contenuta nell'art. 55 del Testo Unico, Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente, viene aggiunto in coda il **comma 6 bis** che individua una serie di prescrizioni la cui violazione, se riguarda più di cinque lavoratori, comporta il raddoppio dell'importo della sanzione, addirittura triplicato nel caso di oltre dieci lavoratori. Le violazioni a cui si applica la nuova previsione sono:

**-mancato invio dei lavoratori alla visita medica periodica** e mancata richiesta al

Medico Competente del rispetto degli obblighi a suo carico. La sanzione è quella dell'ammenda da 2192 a 4183 euro (art.55 comma 5 lettera e);

**-mancata o inadeguata formazione del lavoratore, o dei dirigenti o dei preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** La sanzione in questo caso è l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1315,20 a 5699,20 euro (art. 55 comma 5 lettera c); **stessa sanzione** per la mancata o inadeguata formazione dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e comunque di gestione dell'emergenza nonché per la mancata o inadeguata formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro. (sempre comma 5 lettera c dell'art. 55).

### Uso degli impianti audiovisivi e di controllo in azienda

Fra le disposizioni in materia di rapporto di lavoro del Capo I del Decreto attuativo 151/2015, l'art. 23 sostituisce il testo dello Statuto dei lavoratori a proposito di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo. Se da questi "deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" , tali mezzi vanno **impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e a tutela del patrimonio aziendale.** Oppure, possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con

centri produttivi ubicati in diverse province della stessa regione, o in più regioni, l'accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di controllo possono venire installati previa l'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del lavoro. Il modificato articolo dello Statuto dei lavoratori precisa che ciò non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la propria prestazione né a quelli di registrazione degli accessi e delle presenze. Inoltre, il comma 3 dell'art. 23, premettendo che le informazioni raccolte con gli impianti

audiovisivi e gli altri mezzi di controllo sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, dispone che questo avvenga alla condizione di **informare adeguatamente il lavoratore sulle**

**modalità d'uso degli strumenti**, ma anche nel rispetto di quanto stabilito dal Codice della privacy o della protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003).

### **RIFIUTI IN DISCARICA, NUOVI CRITERI DI AMMISSIBILITÀ**

Le modifiche per l'ammissibilità dei rifiuti in discarica sono finalizzate sia a sanare i rilievi della Commissione Europea che ad introdurre ulteriori precisazioni su alcuni aspetti.

- non potranno più essere smaltiti in discarica senza preventiva caratterizzazione i rifiuti individuati dal codice CER 101208;

- in caso di smaltimento di rifiuti pericolosi stabili non reattivi in discariche di rifiuti non pericolosi, sarà necessario valutare anche la capacità di neutralizzazione degli acidi;

È stato inoltre rimesso l'allegato 3, relativo ai metodi di campionamento ed analisi dei rifiuti da conferire in discarica.

- sono stati introdotti criteri per garantire l'adeguata stabilità fisica e capacità di carico dei rifiuti pericolosi prima di consentire la loro ammissione in discariche per rifiuti non pericolosi;

- si sono forniti chiarimenti sull'applicabilità del parametro TDS in alternativa ai parametri solfati e cloruri.

### **RIFIUTI, CLASSIFICAZIONE COME ECOTOSSICI**

Con le nuove disposizioni introdotte ad agosto dalla legge di conversione del decreto "enti territoriali", nelle more dell'adozione da parte della Commissione Europea di specifici criteri per l'attribuzione ai rifiuti della caratteristica di pericolo HP 14 "ecotossico", essa viene assegnata secondo le modalità dell'Accordo europeo sul trasporto internazionale delle merci pericolose su strada (ADR) per la

classe 9-M6 e M7. Le nuove norme riapplicano il parametro vigente prima delle modifiche del regolamento 1357-2014, pertanto è possibile che un numero minore di rifiuti sia soggetto alla caratteristica di pericolo HP14. Al fine di gestire il processo di riclassificazione dei rifiuti, il gruppo Tecnologie d'Impresa è a disposizione per fornire assistenza personalizzata.

## **PRINCIPALI SCADENZE**

### **05/12/2015 DIAGNOSI ENERGETICA**

Scadenza per la DIAGNOSI ENERGETICA, obbligatoria per le aziende energivore o grandi aziende, ai sensi dell'art. 8 del Decreto Legislativo n. 102 del 4 luglio 2014 (G. U. Serie Generale n. 165 del 18 luglio 2014). [VEDI SPECIFICO APPROFONDIMENTO NEL NUMERO DI LUGLIO 2015 DE "IL NOSTRO"](#).

## 31/12/2015 AUTORIZZAZIONE ALLE EMISSIONI IN ATMOSFERA

Scadono le autorizzazioni per le emissioni in atmosfera rilasciate dalla Provincia per gli stabilimenti autorizzati, ai sensi del vecchio DPR 203/88 dal 1° gennaio 2000 al 29 aprile 2006. Occorre attivarsi per il rinnovo che comporterà, salvo poche eccezioni, la presentazione di una Domanda Unica Ambientale (AUA).

**AESIS S. r. l. è IN GRADO DI FORNIRE SUPPORTO PER LA PRESENTAZIONE DELLE PRATICHE DI AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE IN VISTA DI TALE SCADENZA.**

## 31/01/2016 BILANCIO IDRICO: DENUNCIA ACQUE SCARICATE IN FOGNATURA NEL 2015

Denuncia del quantitativo di acque di tipo industriale scaricate in pubblica fognatura ai fini della determinazione del canone per i servizi di raccolta, allontanamento, depurazione e scarico delle acque reflue. La scadenza potrebbe variare in funzione del consorzio di appartenenza.

### **Documenti necessari relativi all'anno 2015:**

- denunce anno precedente;
- autorizzazione allo scarico;
- formulari relativi alle acque conferite come rifiuto;
- quantitativo di acqua impiegata per uso industriale che rimane nel prodotto;
- bollette acquedotto;
- analisi dell'acqua di tipo industriale scaricata effettuate nel 2015

**AESIS S.R.L. È IN GRADO DI FORNIRE SUPPORTO PER LA PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IDRICO DI CUI SOPRA**

## **APPROFONDIMENTI**

### **INFORTUNIO SUL LAVORO, IMPORTANTE SENTENZA**

***Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro originato, oltre che dall'assenza o dall'inidoneità delle misure di prevenzione, anche dalla mancata formazione del dipendente, nessuna efficacia causale viene attribuita al comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento quando questo sia da ricondurre, comunque, alla mancata comunicazione da parte del Datore di Lavoro di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio di siffatto comportamento.***

Con la sentenza emessa in data 7.12.2012, il Tribunale Monocratico di Forlì-Sezione Distaccata di Cesena- ha affermato la **responsabilità penale di un Datore di Lavoro per colpa generica e per violazione delle norme di prevenzione infortuni e del dovere di**

**sicurezza**, di cui all'art. 2087 cc, per aver cagionato al suo lavoratore dipendente lesioni personali gravissime, consistite nell'amputazione traumatica del braccio destro. L'infortunio è accaduto nello stabilimento ove veniva svolta l'attività di produzione di materiali per l'industria e

l'edilizia mediante macinazione di pietre in particelle di diverse dimensioni. Il drammatico evento è stato ricostruito sulla base delle dichiarazioni della parte lesa, che al momento del suo verificarsi si trovava da solo in reparto.

**Il lavoratore stava operando, in qualità di addetto al controllo**, nell'impianto di separazione del materiale macinato quando, ad un certo punto, notava un funzionamento anomalo di un separatore, evidenziato dal calo dell'ampereaggio. Dopo aver escluso che l'anomalia fosse dovuta ad uno slittamento delle cinghie, decideva di verificare se l'inconveniente fosse stato causato da un problema a livello della tramoggia di accesso del prodotto al separatore.

Per compiere questo controllo, si portava su un ballatoio posto sopra la coclea, saliva a carponi sul condotto della stessa (non poteva accedervi che in tale posizione, poiché sopra, ad una distanza di circa 66 cm., vi era una passerella grigliata) ed apriva uno sportello posto all'altezza della tramoggia. **Ma, mentre si stava spostando, sempre a carponi, per controllare attraverso la botola aperta se vi fossero delle occlusioni nella stessa tramoggia, perdeva l'equilibrio e, per non cadere di sotto, inseriva il braccio destro all'interno dell'apertura sulla coclea, l'elica gli prendeva e trascinava il braccio, determinando la lesione traumatica** di cui all'imputazione.

**Il Tribunale** ha sottolineato come l'imputato abbia contestato le modalità dell'infortunio descritte dal lavoratore, sostenendo che la conformazione del portello ed il punto in cui egli si è procurato l'amputazione sarebbero scarsamente compatibili con un'entrata accidentale del braccio all'interno della

botola –giacché si sarebbe dovuta verificare una lesione più vicina alla mano, anziché quasi all'altezza del gomito-, ma **ha ritenuto secondario tale aspetto della vicenda**, essendo ininfluenza che il lavoratore abbia unicamente cercato di accertare visivamente eventuali occlusioni della tramoggia o abbia volontariamente inserito il braccio nella botola. **In entrambe le ipotesi, infatti, si tratta di condotte gravemente colpose poste in essere in presenza di uno scarso e generico adempimento dei doveri di formazione ed informazione da parte del Datore di Lavoro in ordine ai comportamenti da adottare in caso di un'evenienza come quella occorsa in quel giorno.**

I profili di colpa ravvisati in capo al Datore di Lavoro sono quindi i seguenti:

**-non aver formato ed informato i lavoratori** ; è infatti risultato che la formazione avveniva in modo assai approssimativo, mediante l'affiancamento dei lavoratori al Datore di Lavoro ed ai dipendenti più anziani, in assenza di lezioni teoriche o pratiche e ciò anche in riferimento al macchinario ove si è verificato l'infortunio. Era stato infatti solo genericamente stabilito, in caso di amperaggio dei separatori, di bloccarlo e chiedere l'ausilio del Datore di Lavoro, prescrizione di difficile attuazione: il Datore di Lavoro, nonostante la sua disponibilità a dare il proprio aiuto, non poteva essere sempre presente sul luogo di lavoro, tanto più che il macchinario lavorava a ciclo continuo.

I lavoratori interpellati hanno comunque fornito risposte generiche alle domande riguardanti la loro formazione;

**-non avere informato i lavoratori sugli specifici rischi dell'ambiente di lavoro;** questo perché nel Documento di Valutazione dei Rischi, risalente a circa 10 anni prima e privo dei necessari aggiornamenti in relazione alle varie evenienze che potevano verificarsi durante le fasi di lavorazione, manca ogni indicazione riguardo al rischio di contatto con gli organi meccanici in movimento e non vi era alcuna prescrizione scritta in ordine alle possibili cause del calo di amperaggio ed ai conseguenti comportamenti da adottare.

In una simile carenza di formazione e di informazioni si è inserito, secondo il Tribunale, la **condotta gravemente imprudente ed imperita del lavoratore che, in assenza di istruzioni su come agire e quali regole osservare, ha operato autonomamente per trovare una soluzione**, senza peraltro adottare un comportamento che possa definirsi abnorme od imprevedibile e tale da interrompere il nesso causale. Dei profili colposi della vittima si è quindi tenuto conto ai fini della quantificazione della pena e per determinare l'entità del risarcimento alle parti civili. La **Corte d'Appello** ha fatto proprio l'impianto motivazionale della sentenza di primo grado ma, in parziale riforma della stessa, **ha riquantificato il concorso di colpa dell'imputato nella misura del 35%- rispetto al 20% definito dal Tribunale-** e ha rideterminato la sanzione nei suoi confronti in due mesi di reclusione, sostituita da una pena pecuniaria di 2280 euro. La Corte di Cassazione, rigettando il ricorso e confermando la sentenza, ha dal canto suo stabilito che: in giurisprudenza, dal principio

“dell'ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore”, si è giunti, a seguito dell'introduzione del D. Lgs. 626/94 e poi del T. U. 81/2008, al concetto di “area di rischio”, che il Datore di Lavoro è chiamato a valutare in via preventiva dichiarandola nel Documento apposito. In stretta connessione con questo principio, **si sono individuati i criteri per stabilire se la condotta del lavoratore dovesse risultare appartenente od estranea al processo produttivo o alle mansioni di sua specifica competenza.** Si è dunque affermato il concetto di comportamento “esorbitante”, diverso da quello “abnorme”, del lavoratore.

**Il primo** riguarda quelle condotte che fuoriescono dall'ambito delle mansioni, degli ordini, delle disposizioni impartiti dal Datore di Lavoro o di chi ne fa le veci, nel contesto lavorativo, mentre **il secondo-** quello “abnorme”- si riferisce a condotte poste in essere in maniera imprevedibile dal prestatore di lavoro al di fuori del contesto lavorativo, che nulla hanno cioè a che vedere con l'attività svolta. L'attuale normativa impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e comunque di agire con diligenza, prudenza e perizia. Le tendenze giurisprudenziali sono pure dirette verso una maggiore considerazione della responsabilità dei lavoratori (cd. “principio di autoresponsabilità”). **Il Datore di Lavoro non ha più, quindi, un obbligo di vigilanza assoluta rispetto al lavoratore, come in passato, ma, una volta che ha fornito tutti i mezzi idonei alla prevenzione, non risponderà dell'evento derivante da una condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore.**

Questi principi non si attagliano al caso di



specie, essendo stata **provata la mancata formazione del dipendente infortunato, così che a questi non si può imputare di non essersi attenuto alle specifiche disposizioni cautelari**, nello svolgimento del lavoro affidato, per prevenire gli infortuni, facendo riferimento al comportamento da adottare nell'evenienza che ha influito sul regolare funzionamento della tramoggia. Così la Corte di Cassazione ha confermato che l'obbligo di prevenzione si estende agli incidenti generati da negligenza, imprudenza ed imperizia dell'infortunato, essendo esclusa la responsabilità del Datore di Lavoro e, in generale, del destinatario dell'obbligo, solo in presenza di comportamenti che presentino i caratteri dell'eccezionalità,

dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Appare significativo che, in ogni caso, **nell'ipotesi di infortunio sul lavoro originato, oltre che dall'assenza o dall'inidoneità delle misure di prevenzione, anche dalla mancata formazione del dipendente, nessuna efficacia causale venga attribuita al comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre, comunque, alla mancata comunicazione da parte del Datore di Lavoro di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio di tale comportamento.**

## L'INFORTUNIO ALL'ESTERO

Con la sentenza 27 luglio 2015, n. 15700, la Corte di Cassazione è intervenuta anche sull'infortunio all'estero. Va in primo luogo premesso che la tutela del diritto alla salute del cittadino lavoratore, consacrata negli artt. 32 e 41 della Costituzione, trova applicazione non solo nel territorio italiano, ma anche qualora il

lavoratore svolga la propria attività lavorativa in altri paesi. Nel caso di specie, i giudici hanno riconosciuto la responsabilità del Datore di Lavoro per l'omessa predisposizione di misure di sicurezza all'interno di un cantiere in Germania.

**a e s i s**

Via San Nicolò di Villola, 1- 40127 – Bologna

Tel. 051/50.08.02 – Fax: 051/420.06.82

C.F. e P.I. 02240381208

www.aesis.info