

## GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **D.LGS.81/08: A MAGGIO PUBBLICATA LA NUOVA EDIZIONE INTEGRATA ED AGGIORNATA**
- **NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO SULL'USO E SMALTIMENTO DEL MERCURIO**
- **RESPONSABILITA' SOLIDALE E APPALTI – LE NUOVE REGOLE**

## NEWS

### D.LGS.81/08: A MAGGIO PUBBLICATA LA NUOVA EDIZIONE INTEGRATA ED AGGIORNATA

Il 25 maggio 2017 è stata pubblicata sul sito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro la nuova edizione integrata del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 che riporta tutti gli aggiornamenti derivanti da circolari, Accordi Stato - Regioni, provvedimenti amministrativi.

Sono molte le novità inserite nell'ultima revisione, tra le quali: [Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016](#) sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro, il [Decreto 25 maggio 2016, n. 183 sul funzionamento del SINP](#), il Decreto Interdirettoriale per il rinnovo provvisorio per l'abilitazione alle verifiche periodiche, le "modifiche agli articoli 18, comma 1-bis e 53, comma 6 del D.Lgs.81/08, nonché all'entrata in vigore dell'obbligo dell'abilitazione all'uso delle macchine agricole, ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012, introdotte dal [Decreto Legge 30 dicembre 2016, n. 244](#)".

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Documents/Dlgs-81-08-Integrato.pdf>

### NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO SULL'USO E SMALTIMENTO DEL MERCURIO

Con il Regolamento comunitario 17 maggio 2017, n° 2017/852, che abroga il Regolamento (CE) n° 1102/2008, sono state stabilite limitazioni all'uso di mercurio e sue miscele (p.es. nelle amalgame dentarie) ed obblighi relativi al loro smaltimento come rifiuti.

Per quanto riguarda le limitazioni all'uso di mercurio, si segnala in particolare l'allegato in cui

sono riportati i prodotti per i quali, a partire dalle date indicate, ne sarà vietata l'esportazione, l'importazione e la fabbricazione.

In merito alla gestione dei rifiuti viene stabilito che il mercurio e sue miscele provenienti da industria dei cloro – alcali, dalla purificazione del gas naturale, da operazioni di estrazione e di fusione di metalli non ferrosi e da estrazione dal cinabro effettuata nell'Unione Europea:

- ✓ sono da considerarsi rifiuti, ed il loro smaltimento non deve comprendere nessuna forma di rigenerazione del mercurio;
- ✓ entro il 31 maggio di ogni anno gli operatori economici che operano nei suddetti settori industriali dovranno inviare alle autorità competenti, che saranno individuate in ogni Stato, una serie di informazioni per dimostrare il corretto smaltimento di tali rifiuti;
- ✓ sono individuate le modalità di stoccaggio di tali rifiuti;
- ✓ per i gestori di impianti di stoccaggio temporaneo sono individuate le modalità di tracciamento dei rifiuti.

Ogni Stato dovrà stabilire le sanzioni per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel regolamento. Queste disposizioni si applicheranno a partire dal 1° gennaio 2018.

[http://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/inquinamento\\_mercurio/regolamento\\_ue\\_17\\_05\\_2017\\_852.pdf](http://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/inquinamento_mercurio/regolamento_ue_17_05_2017_852.pdf)

## **RESPONSABILITA' SOLIDALE E APPALTI – LE NUOVE REGOLE**

Il Decreto 25/2017, in vigore dal 17 marzo 2017, ha modificato alcune norme previste dal Jobs Act in materia di responsabilità solidale negli appalti, che sarebbero dovute essere sottoposte a Referendum.

Relativamente al lavoratore non pagato nell'ambito di un contratto di appalto il principio della responsabilità solidale non è cambiato: entrambe le parti, committente e appaltatore, sono tenute a pagare i crediti di lavoro maturati dal personale occupato nell'appalto, compresi i crediti dei lavoratori autonomi e i debiti nei confronti degli enti previdenziali e assicurativi. Il riferimento legislativo è l'articolo 29 del D.Lgs. 276/2003, in base al quale:

«il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del Codice Civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa».

Nella pratica, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori in quanto:

«entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento».

La novità è rappresentata dal fatto che, se i pagamenti non arrivano e il lavoratore va in giudizio, l'azione esecutiva nei confronti del committente non è più subordinata a un precedente tentativo nei confronti dell'appaltatore. La parte della norma che lo prevedeva è stata abolita, appunto, dal Decreto 25/2017: il committente è quindi tenuto a pagare stipendio e contributi ai dipendenti dell'appaltatore, sul quale poi ha il diritto di agire per ottenere il rimborso.

Il Decreto 25/2017 ha anche abrogato la parte della normativa che prevedeva la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere eccezioni alla regola sopra esposta, che diventa quindi l'unica applicabile in tutti i casi.

*(Fonte: PMI.it)*

# PRINCIPALI SCADENZE

**30/06/2017**

## - Dichiarazione Annuale Rifiuti (MUD)

Scade il 30 giugno 2017 la possibilità di presentare modifiche o correzioni alla denuncia annuale rifiuti già presentata (MUD) pagando una minima sanzione amministrativa da 26 a 160 euro.

**30/06/2017**

## - Dichiarazione INES/E-PRTR

Scade il 30 giugno 2017 la possibilità di modificare o integrare la dichiarazione INES/EPTR già trasmessa entro la scadenza del 30 aprile (DPR 157/2011). La Dichiarazione INES è il processo di comunicazione, al quale gli stabilimenti IPPC sono tenuti entro il 30 aprile di ogni anno, fornendo informazioni ambientali, quali i dati caratteristici relativi all'impianto e alle emissioni in aria e acqua, dell'anno precedente. Tali informazioni sono pubbliche, mediante il Registro nazionale INES, aggiornato annualmente, e il Registro europeo EPER.

**20/07/2017**

## - Consorzio Nazionale Imballaggi (Conai)

Denuncia periodica imballaggi del mese precedente. Ai sensi dell'art. 7, commi 9-10, regolamento CONAI, il 20 luglio è l'ultimo giorno, per i produttori o utilizzatori di imballaggi iscritti al Consorzio e in regime di dichiarazione mensile, per presentare la denuncia e calcolare, sulla base delle fatture emesse o dei documenti ricevuti, il contributo prelevato o dovuto nel mese

precedente. Vanno distinti, a questo proposito, gli importi relativi a ciascuna tipologia di materiali ed indicato il corrispondente consorzio di appartenenza. Gli importi che si riferiscono alla dichiarazione presentata dovranno essere versati al CONAI, entro i 90 giorni seguenti, su uno o più dei sei conti correnti bancari, ognuno pertinente a una determinata classificazione di materiali (acciaio, alluminio, carta, legno, plastica e vetro). Le successive e analoghe scadenze cadranno il 20 di ogni mese.



## SENTENZE

### NON RILEVA L'IMPRUDENZA DEL LAVORATORE SE MANCA LA FORMAZIONE

La Corte di Cassazione, nella sentenza del 30 marzo 2017, n° 16123, ha ribadito che "Il Datore di Lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi".

---

### AI FINI DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA, QUANDO SI PARLA DI LAVORO SUBORDINATO ?

La Corte di Cassazione nella sentenza dell'11 aprile 2017, n° 18396, ha indicato che cosa si debba intendere per lavoro subordinato ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La Corte ha espresso la sua valutazione in relazione ad una visita dei carabinieri presso un cantiere edile.

Già prima dell' entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/08, la Corte di Cassazione nella sentenza del 29 gennaio 2008, n° 12348 aveva affermato il principio che ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, un rapporto di lavoro subordinato deve essere considerato tale in riferimento all'assenza di autonomia del lavoratore nella prestazione dell'attività lavorativa e non già in relazione alla qualifica formale assunta dal medesimo e che sono considerati

lavoratori subordinati tutti coloro che, indipendentemente dalla continuità e dall'onerosità del rapporto prestano la loro attività fuori del proprio domicilio alle dipendenze e sotto la direzione altrui, anche se l'attività è prestata a mero titolo di favore.

Questa sentenza ha ribadito tale indicazione.

La definizione di "lavoratore" fornita dall'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/08, fa infatti leva sullo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del Datore di Lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale ed è una definizione ben più ampia di quelle che l'hanno preceduta, che facevano riferimento, invece, al "lavoratore subordinato" (art. 3, D.P.R. n. 547/55) e alla "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un Datore di Lavoro" (art. 2, D.Lgs. n. 626/94). Quindi, a prescindere dal fatto che un "lavoratore" possa essere titolare o meno di un'impresa artigiana ovvero essere un lavoratore autonomo, quel che conta, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, è che egli oggettivamente disimpegni mansioni lavorative tipiche dell'impresa (non importa se a titolo di favore) nel luogo di lavoro deputato (nel caso di specie un cantiere) e su richiesta dell'imprenditore. Per cui non rileva se la persona ( nel caso in questione) fosse un lavoratore autonomo o dipendente; quel che rileva è che egli sia stato impiegato nei lavori d'impresa esercitando mansioni tipiche del lavoratore dipendente e con strumenti messi a disposizione dell'imprenditore, nel cantiere ove operava l'impresa stessa.

## LA SANZIONABILITA' DELLA MANCATA INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Corte di Cassazione nella sentenza n. 3898 del 27 gennaio 2017, dopo un attento esame dell'evoluzione normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro culminata nel D. Lgs. n. 81/2008 e seguenti attualmente vigente, ha rivista la sua posizione assunta fin dal 2014 in merito alla sanzionabilità dell'obbligo posto a carico del Datore di Lavoro di informare, formare e addestrare i lavoratori ai sensi dell'art. 18 comma 1 lettera i) dello stesso D. Lgs. n. 81/2008.

Nello specifico la Corte di Cassazione, ha stabilito che *"in materia di prevenzione degli infortuni ai danni dei lavoratori, la condotta del Datore di Lavoro - il quale non adempia gli obblighi di informazione e formazione (che, ove previsto, comprendono anche gli obblighi di addestramento) di cui agli articoli 36 commi 1 e 2, e 37, commi 1, 7, 9 e 10 d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche - rientra tra quelle disposizioni precettive la cui violazione, ai sensi del successivo articolo 55, comma 5, lettera c), è presidiata da sanzione penale"*.



## FOCUS

### CHE COSA E' L'INTERFERENZA E QUANDO E' RILEVANTE PER L'ART.26 DEL D.LGS.81/08

Nel panorama giurisprudenziale, una prima definizione di "interferenza" possiamo desumerla da una sentenza della Corte di Cassazione Penale del 9 novembre 2015 n. 44792, che chiarisce che *"l'interpretazione del concetto di "interferenza", da cui sorgono gli obblighi di coordinamento e cooperazione, come ricavabili*

*dall'art.26 al comma 1, lettere a) e b) e comma 3 del D.Lgs.81/2008, con riferimento alla posizione del committente, ed al comma 2 lettere a) e b) dello stesso Decreto, con riferimento alla posizione dell'appaltatore e del subappaltatore, non viene definita dal D.Lgs. 81/2008, ma una sua definizione normativa la si può rinvenire nella Determinazione n.3/2008 dell'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che la intende come "circostanza in cui*

si verifica un contatto rischioso tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale tra imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti”.

Qualche anno prima, poi, la prima sentenza della Corte di Cassazione sul DUVRI, datata 10 febbraio 2012, n° 5420 – aveva precisato che in ogni caso “l’accezione di “interferenza” tra impresa appaltante ed impresa appaltatrice non può ridursi, ai fini della individuazioni di responsabilità colpose penalmente rilevanti, al riferimento alle sole circostanze che riguardano “contatti rischiosi” tra il personale delle due imprese, ma deve fare necessario riferimento anche a tutte quelle attività preventive, poste in essere da entrambe antecedenti ai “contatti rischiosi” destinate, per l’appunto, a prevenirli. In sostanza, ancorché il personale della Ditta appaltatrice operi autonomamente nell’ambito del luogo di lavoro della Ditta appaltante, deve esser messo in condizione di conoscere, a cura della appaltante, preventivamente i rischi cui può andare incontro in quel luogo di lavoro con riferimento, ovviamente, all’attività lavorativa che deve ivi svolgere.”

Il principio generale in materia di interferenze tra ditta appaltante ed appaltatrice, è quello che, laddove i lavori si svolgano nello stesso cantiere predisposto dall’appaltante, dove si inserisce anche l’attività dell’appaltatore per l’esecuzione di un’opera parziale e specialistica, sussiste la responsabilità di entrambi tali soggetti in relazione agli obblighi antinfortunistici, alla loro osservanza ed alla dovuta sorveglianza al riguardo.

Per determinare quando un’ interferenza sia rilevante ai sensi dell’art.26 si può fare riferimento ad una sentenza della Corte di Cassazione

Penale del 9 novembre 2015 n°44792, che invita a guardare la ratio della norma.

La sentenza specifica che “gli obblighi dell’art.26 del D.Lgs.81/08 presuppongono un rapporto di appalto ovvero di somministrazione, secondo le definizioni di tali tipologie contrattuali che si ricavano dalle norme civilistiche. Tuttavia, non possono esaurirsi in essi i rapporti a cui fa riferimento l’intero art.26, posto che la ratio della norma è quella di tutelare i lavoratori appartenenti ad imprese diverse che si trovino ad interferire le une con le altre per lo svolgimento di determinate attività lavorative e nel medesimo luogo di lavoro.

In particolare, la ratio della norma di cui all’art.26 D.Lgs 81/2008 è quella di far sì che il Datore di Lavoro “committente” appresti un segmento all’interno della propria azienda al fine di prevenire ed evitare i rischi interferenziali, derivanti dalla contemporanea presenza di più imprese che operano sul medesimo luogo di lavoro, attivando e promovendo percorsi condivisi di informazione e cooperazione, soluzioni comuni di problematiche complesse, rese tali dalla circostanza dovuta alla sostanziale estraneità dei dipendenti delle imprese appaltatrici all’ambiente di lavoro dove prestano la propria attività lavorativa.”

Dunque – “se questa è la ratio, ciò che rileva ai fini della normativa di cui all’art.26 del citato decreto legislativo, non è la qualificazione civilistica attribuita al rapporto tra imprese che cooperano tra loro, quanto l’effetto che tale rapporto crea, cioè l’interferenza tra organizzazioni, che può essere fonte di ulteriori rischi per entrambi i lavoratori delle imprese coinvolte.”

In conclusione, "occorre far riferimento alla suindicata ratio per comprendere quando l'interferenza è rilevante; quest'ultima, infatti, non può essere circoscritta alle mere ipotesi di contatto rischioso tra lavoratori di imprese diverse che operano nel medesimo luogo di lavoro, perché ciò condurrebbe ad escludere in capo a quei "committenti", che forniscono il mero luogo di lavoro, qualunque posizione di garanzia nei confronti dei lavoratori che, pur essendo alle dipendenze di altre imprese, operano nel medesimo luogo di lavoro.

L'interferenza rilevante deve essere necessariamente intesa in senso funzionale, ossia come interferenza non di soli lavoratori, ma come interferenza derivante dalla coesistenza di un medesimo contesto di più organizzazioni, ciascuna delle quali facente capo a soggetti diversi.

Emerge, quindi, che, nell'ambito di interferenza tra organizzazioni di più imprese, in cui è irrilevante l'interferenza di fatto tra lavoratori di plurime imprese, ciò che rileva è la presenza di un potere di interferenza nei confronti dell'appaltatore."

Questo principio è espresso anche dalla sentenza della Corte di Cassazione Penale del 5 settembre 2013 n°36398, secondo la quale "la norma che delinea un rapporto di affidamento di lavori, l'art. 7 [ora art.26 D.Lgs.81/08, n.d.r.], individua nel solo Datore di lavoro che affida i "lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima" il referente soggettivo degli obblighi che la medesima disposizione introduce, essenzialmente al fine di far fronte al rischio cd.

interferenziale, ovvero quel rischio che si determina per il solo fatto della coesistenza in un medesimo contesto di più organizzazioni, ciascuna delle quali facente capo a soggetti diversi."

(Fonte: Punto Sicuro)



# A P P R O F O N D I M E N T O

## LE RECENTI SENTENZE SUL RISCHIO DA USO DEI TELEFONI CELLULARI PER LAVORO

Con una recentissima sentenza del 30 marzo 2017, n°96 il Tribunale di Ivrea ha riconosciuto il nesso causale tra tumore e uso di telefoni cellulari e, in conseguenza, ha condannato l'Inail a corrispondere una rendita perpetua per il danno sul lavoro subito dal dipendente. Nel caso specifico, un dipendente di una compagnia azienda telefonica, per ragioni legate alla propria attività lavorativa, era stato costretto dalla propria azienda ad utilizzare il telefono cellulare per oltre tre ore al giorno nell'arco di 15 anni circa. Dalla perizia effettuata dal CTU, che ha permesso al tribunale di Ivrea di pervenire alla sentenza in analisi, risulta indubitabile, l'esistenza di un rapporto causa-effetto tra esposizione abituale e per lungo tempo ai telefoni mobili (cellulari e cordless, analogici e digitali) e rischio, almeno raddoppiato e statisticamente significativo al 95% di probabilità, di tumori ipsilaterali alla testa: gliomi cerebrali, meningiomi e neurinomi acustici.

La più moderna letteratura scientifica evidenzia del resto la possibilità di un aumento significativo del rischio relativo di neurinoma (intendendosi per rischio relativo la misura di associazione fra l'esposizione ad un particolare fattore di rischio e l'insorgenza di una definita malattia, calcolata come il rapporto fra i tassi di incidenza negli esposti [numeratore] e nei non esposti [denominatore]) in caso di uso prolungato di telefoni cellulari. L'esposizione può incidere sulla storia naturale della neoplasia in vari modi: interagendo nella fase iniziale di induzione,

intervenendo sul tempo di sviluppo dei tumori a lenta crescita, come i neurinomi, accelerandola ed evitando la possibile naturale involuzione.

L'analisi della letteratura non porta in realtà ad un giudizio esaustivo, ma, con tutti i limiti insiti nella tipologia degli studi, prefigura un rischio aggiuntivo per i tumori cerebrali, ed in particolare per il neurinoma. In particolare tale rischio pare essere documentato dopo un'esposizione per più di 10 anni a radiofrequenze emesse da telefoni portatili e cellulari. Si tratta, secondo la letteratura prevalente, di un rischio individuale basso, ma comunque presente.

Secondo l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità, nel caso di malattia professionale non tabellata, come anche in quello di malattia ad eziologia multifattoriale, la prova della causa di lavoro, che grava sul lavoratore, deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, nel senso che, esclusa la rilevanza della mera possibilità dell'origine professionale, questa può essere invece ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità. A tale riguardo, secondo la giurisprudenza, il giudice deve non solo consentire all'assicurato di esperire i mezzi di prova ammissibili, ma deve anche valutare le conclusioni probabilistiche del consulente tecnico in tema di nesso causale, considerando che la natura professionale della malattia può essere desunta con elevato grado di probabilità dalla tipologia delle lavorazioni svolte, dalla natura dei macchinari presenti nell'ambiente di lavoro, dalla durata della prestazione lavorativa e dall'assenza di altri fattori extralavorativi, alternativi o concorrenti che possano costituire causa della malattia. Per tutti questi motivi il giudice di Ivrea



ha riscontrato la sussistenza del requisito di elevata probabilità che integra il nesso causale richiesto dalla normativa.

Analogo orientamento era stato espresso dalla Corte di Appello di Brescia con una sentenza del 22 dicembre 2009 che condannò l'Inail a corrispondere ad un manager la rendita per malattia professionale prevista per l'invalidità all'80%.

Occorre inoltre tener presente che nel 2011 i campi elettromagnetici in radiofrequenza (come quelli prodotti dai telefoni mobili) sono stati classificati dall'Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro dell'OMS come "possibilmente cancerogeni per l'uomo", il gradino più basso della scala di valutazione dell'Agenzia sui fattori di rischio dei tumori, adottata nel caso di evidenze scientifiche limitate e in cui il livello di correlazione non è "certo" e nemmeno "probabile". La classificazione utilizzata per le radiofrequenze riflette la condizione in cui, pur in un quadro di evidenze complessivamente sfavorevole ad ipotesi di effetti a lungo termine, non è ancora del tutto possibile escludere l'occorrenza di effetti negativi, in particolare per un uso molto intenso del telefono cellulare.

L'aver riconosciuto la possibilità di esistenza di un nesso causale – seppure a legame debole – tra uso prolungato del telefono cellulare e l'insorgenza di tumori ipsilaterali alla testa (gliomi cerebrali, meningiomi e neurinomi acustici) apre orizzonti ancora non pienamente esplorati in ordine alle misure di tutela e prevenzione sul lavoro che il Datore di lavoro deve porre in essere nel caso di concessione in uso ai propri dipendenti di questi apparati. Certamente una prima fase valutativa dovrà rivolta alla selezione dei lavoratori "intrinsecamente" più esposti al rischio. Questo gruppo di lavoratori è quello che

porta dispositivi medici impiantati attivi, in quanto, i campi elettromagnetici emessi dall'uso dei cellulari possono, alla lunga, interferire con il normale funzionamento degli stessi.

Si tratta, per esempio:

- di lavoratori che portano dispositivi medici impiantati attivi (active implanted medical devices, AIMD): ad esempio "stimolatori cardiaci, defibrillatori cardiaci, impianti cocleari, impianti al tronco encefalico, protesi dell'orecchio interno, neurostimolatori, retinal encoder, pompe impiantate per infusione di farmaci";
- di lavoratori che portano dispositivi medici impiantati passivi contenenti metallo: ad esempio "protesi articolari, chiodi, piastre, viti, clip chirurgiche, clip per aneurisma, stent, protesi valvolari cardiache, anelli per annuloplastica, impianti contraccettivi metallici e casi di dispositivi medici impiantati attivi";
- di lavoratori portatori di dispositivi medici indossati sul corpo: ad esempio "pompe esterne per infusione di ormoni";
- di lavoratrici in gravidanza.

Si ricorda, al riguardo, che per diminuire i campi elettromagnetici emessi, i fabbricanti di questi dispositivi sono comunque tenuti per legge a garantire che i loro prodotti abbiano una ragionevole immunità alle interferenze e a controllarli periodicamente per verificare l'intensità di campo cui potrebbero essere esposti negli ambienti pubblici. Ciò nonostante è consigliabile che il datore di lavoro adotti, nei confronti di tali lavoratori, misure minime di protezione che fanno riferimento,

prioritariamente, alla distanza dal dispositivo a radiofrequenza, alla durata dell'utilizzo e alla schermatura.

Tra le principali misure che possono essere adottate si evidenzia:

**a)** la distanza dalla sorgente di radiazioni deve essere la più grande possibile, in quanto l'intensità di campo, a seconda del tipo di origine della radiazione e la sua geometria diminuisce con la distanza; dagli principali studi sul tema risulta una distanza minimale di 65 mm dalla testa;

**b)** l'utilizzo dell'auricolare riduce l'esposizione (il valore SAR sulla testa è minore di 8-20 volte);

**c)** il soggiorno nella zona esposta ad antenne emittenti deve essere il più breve possibile, lasciando l'area esposta oppure si deve provvedere a spegnere la fonte di radiazioni;

**d)** è opportuno non indossare sul corpo i dispositivi radiomobili vicino ad organi con più alta sensibilità ai campi elettromagnetici (cuore), come ad es. usano le forze di polizia, soprattutto se la persona è in movimento, ad es. in treno o in auto (variazione automatica della potenza di trasmissione nei cellulari). Le persone con pacemaker dovrebbero essere valutate separatamente;

**e)** è importante scegliere dispositivi che comportino un SAR basso (modelli in commercio con la più bassa emissione di radiazioni: solo 0,35 W/Kg) e a più bassa potenza al collegamento;

**f)** è opportuno effettuare il collegamento in una situazione di ricezione buona, che comporta una potenza emessa effettiva ridotta;

**g)** è necessario prevedere misure organizzative che consentano la rotazione del personale che fa uso di dispositivi con emissione di radiofrequenza in via continuativa (ad esempio, centralinisti);

**h)** è opportuna la scelta di dispositivi con funzionalità a "mani libere";

**i)** il telefono dentro l'autovettura senza antenne esterne può fare aumentare significativamente l'esposizione (potenza maggiore emessa dal telefono rispetto alla situazione all'esterno).

Si ritiene inoltre fondamentale che il Datore di lavoro provveda a fornire una corretta informazione ai lavoratori, integrando, eventualmente, la formazione già erogata.

Questi i punti prioritari dell'informazione che dovrebbe essere fornita a ciascun lavoratore:

- utilizzare l'auricolare o i sistemi viva-voce, ormai in dotazione sia su tutti i dispositivi che su tutti i veicoli
- utilizzare i messaggi di testo, riducendo il numero delle telefonate non necessarie o superflue
- limitare l'uso del cellulare specialmente quando si è in movimento (es. auto o treno) in quanto il cellulare emette più radiazioni nelle fasi di spostamento
- evitare di posizionare il cellulare a contatto diretto con il corpo specialmente nelle tasche dei pantaloni o nel taschino della giacca in corrispondenza del cuore
- nelle ore notturne posizionare il cellulare distante dal proprio letto specialmente se in fase di carica.

- usare il telefono fisso tutte le volte possibili: non produce onde radio e non ci sono rischi per la salute

In conclusione può affermarsi che, se pur il dibattito scientifico circa la problematica delle onde elettromagnetiche è ancora in corso e il rischio sembra, allo stato della conoscenza, relativamente basso, è comunque opportuno adottare principi e misure di cautela e prevenzione. Questo dovrebbe valere maggiormente per i lavoratori professionalmente esposti nel quotidiano, poiché più significativa è l'esposizione e maggiori potrebbero essere i rischi.

*Articolo di Pierpaolo Masciocchi*



## NOTIZIEFLASH - NOTIZIEFLASH

### **INAIL: PUBBLICATO VOLUME SU PIATTAFORME DI LAVORO MOBILI**

L'Inail ha pubblicato un opuscolo informativo sull'uso efficace e sicuro delle piattaforme di lavoro mobili (PLE) nei cantieri temporanei o mobili. Il loro uso si sta sempre più diffondendo sia per eseguire attività a grandi altezze, in alternativa ad opere provvisorie, quali i ponteggi, sia per l'esecuzione di lavorazioni a quote relativamente basse, in sostituzione di scale e ponti su ruote (cosiddetti trabattelli). Nell'opuscolo viene descritto il quadro legislativo

di riferimento, le tipologie delle piattaforme, i criteri di scelta e le modalità d'uso, gli elementi da considerare nella valutazione dei rischi, la gestione delle emergenze e le procedure operative. Lo scopo è quello di offrire agli addetti ai lavori le conoscenze di base in materia, per maturare competenze specifiche atte a consentire l'utilizzo in sicurezza delle piattaforme di lavoro mobili ed evitare infortuni.

## INAIL: PUBBLICATO OPUSCOLO SU PRIMA LAVORAZIONE DEL LEGNO

L'Inail ha pubblicato un opuscolo informativo rivolto ai lavoratori delle aziende di prima lavorazione del legno. Nell'opuscolo vengono descritte le modalità per svolgere l'attività in tutta sicurezza; in particolare, l'attenzione è focalizzata sulle principali macchine presenti in una segheria (segatronchi, scortecciatrice, intestatrice, sega a refendino, multilame e refilatrice), sui fattori di rischio principali nell'ambito di ciascuna fase, nonché su un rischio trasversale a tutto il ciclo produttivo: l'esposizione a polveri di legno duro. I contenuti, caratterizzati da un taglio essenziale ma immediato, sono focalizzati sui fattori di rischio cruciali (infortunistici, organizzativi, igienico - ambientali), che possono incontrarsi nell'ambito di ciascuna fase, nonché sulle modalità per svolgere il lavoro in sicurezza.

---

## AGGIORNATA LA BANCA DATI CAMPI ELETTROMAGNETICI

E' stata aggiornata la Banca Dati CEM del Portale Agenti Fisici dell'Inail con l'inserimento di dieci apparecchiature ad uso estetico considerate sorgenti CEM. Le banche dati Campi Elettromagnetici presenti sul Portale Agenti Fisici sono valide ai fini della valutazione dei rischi ai sensi degli artt. 28, 181 e 209 del Dlgs.81/2008.

