

## GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **SISTRI: QUASI CERTO IL RINVIO DI UN ALTRO ANNO**
- **LEGIONELLOSI: NUOVE LINEE GUIDA PER LA SORVEGLIANZA E IL CONTROLLO**
- **MODELLO OT24 2018**
- **ADEGUAMENTO ALLE NORME ISO 14001 E 9001- REV.2015**
- **ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA**
- **RIFIUTI: ATTRIBUZIONE DELLA CARATTERISTICA DI PERICOLO HP14**
- **SOCIETA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE – OBBLIGO DEFIBRILLATORE**

## NEWS

### SISTRI: QUASI CERTO IL RINVIO DI UN ALTRO ANNO

Con l'Ordinanza 3 luglio 2017, n. 7610 del T.A.R. Lazio, Roma, Sez. è stata rinviata al 24 gennaio 2018 l'udienza pubblica in cui si dovrà valutare il ricorso della Società Exitone S.p.A. contro Consip S.p.A., in cui si chiede l'annullamento del provvedimento con cui la Società Consip ha aggiudicato la gara per l'affidamento del sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (Sistri), in favore del Raggruppamento Temporaneo di Imprese (RTI) Almagora S.p.A. Il Collegio ha ritenuto necessario, ai fini delle decisioni da assumere, di disporre una Consulenza tecnica d'Ufficio (C.t.u.).

Tenuto conto di queste vicende giudiziarie il Ministero dell'Ambiente sta "valutando di provvedere un opportuno ed adeguato periodo di proroga del regime attualmente vigente". Tale affermazione è stata fatta dal Sottosegretario all'Ambiente durante il question time in Commissione Ambiente della Camera il 14 settembre 2017 che ha aggiunto che "allo stato non è possibile definire la procedura nei tempi programmati e quindi si rendono opportune azioni volte a garantire la funzionalità del sistema, compresa la proroga del contratto stipulato con l'attuale concessionario del sistema (in liquidazione) al fine di consentire al nuovo concessionario l'espletamento delle attività oggetto di affidamento e garantire al contempo la prosecuzione del servizio senza soluzione di continuità".

Il rinvio della causa comporterà, dunque, un ulteriore slittamento alla piena entrata in vigore del Sistema Sistri tramite un provvedimento che arriverà prima del "solito" Decreto Milleproroghe", dal momento che, solo nel corso del prossimo anno, si saprà se sarà confermato o meno l'affidamento.

Vi terremo informati degli sviluppi della causa e dell'eventuale rinvio dell'entrata in vigore del Sistri.

## LEGIONELLOSI: NUOVE LINEE GUIDA PER LA SORVEGLIANZA E IL CONTROLLO

Le infezioni da Legionella sono un problema sempre più importante per la sanità pubblica, sottoposte a sorveglianza speciale da parte dell'Organizzazione mondiale della sanità (Oms), dell'Unione Europea (Ecdc) e dell'Istituto superiore di sanità (Iss), che ha istituito dal 1983 il Registro nazionale della Legionellosi. In Emilia-Romagna, nel periodo 1999-2016, sono stati segnalati 1.924 casi; in media, 107 l'anno. Nel periodo 2012-2016, però, i casi segnalati in media ogni anno sono stati oltre 200 (207,6), contro i 100 del quinquennio precedente. Nel 2016, in particolare, è stato registrato il numero di segnalazioni più alto della serie storica: 290 casi. L'aumento è riconducibile a una maggiore sensibilità diagnostica, a una maggiore "susceptibilità" della popolazione e, molto probabilmente, anche a un aumento di Legionella nell'ambiente (oppure, a una combinazione dei fattori citati).

Con Delibera della Giunta Regionale la Regione Emilia Romagna ha approvato le nuove "Linee Guida regionali per il controllo e la sorveglianza della Legionellosi" ( DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 12 GIUGNO 2017, N. 828) ove vengono indicate le informazioni e le istruzioni operative per il controllo e la sorveglianza della possibile infezione da batteri di genere Legionella. Le Linee Guida prendono in esame gli aspetti connessi alla sorveglianza, i compiti del Dipartimento di Sanità Pubblica delle ASL, le indicazioni per la progettazione, la realizzazione e la gestione degli impianti, i sistemi di disinfezione, il controllo del rischio nelle strutture turistico-ricettive, negli stabilimenti termali, nelle strutture sanitarie e socio-assistenziali. Per queste tipologie

di strutture, con riferimento dalla valutazione del rischio biologico di cui all'art. 271 del D.Lgs. 81/08, viene sancito l'obbligo specifico di valutazione del rischio legionellosi, con obbligo di aggiornamento annuale.

Per tutti gli altri ambienti di lavoro l'obbligo di aggiornamento della valutazione specifica è almeno triennale.

Rilevanti anche gli aspetti relativi alla informazione e formazione dei lavoratori in generale, e dei lavoratori particolarmente esposti al rischio, come gli addetti alla manutenzione e controllo degli impianti, ed al campionamento nel corso dei controlli periodici degli stessi.

Per quanto riguarda la parte del documento inerente la disinfezione, è stata integralmente riscritta e aggiornata (dall'Università di Modena e Reggio Emilia) rispetto a quella delle Linee guida nazionali, alla luce dei dati scientifici più recenti.

Nelle segnalazioni di casi di malattia, fra le novità vi è l'indicazione – per i Dipartimenti di sanità pubblica – di individuare un titolare del procedimento/"case manager" come riferimento per la gestione dei vari processi. Si sottolinea, inoltre, il ruolo di promotore che i Dipartimenti devono avere per la realizzazione e la tenuta di appositi "catasti" delle torri di raffreddamento a umido e dei condensatori evaporativi.

Con le nuove Linee guida, infine, il Laboratorio dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Modena viene confermato Laboratorio regionale di riferimento per la diagnosi clinica di Legionellosi (cioè laboratorio di 2° livello per le situazioni ordinarie, ma con un ruolo primario in caso di

cluster o focolai epidemici). I Laboratori di Arpae di Bologna e Reggio Emilia vengono confermati Laboratori regionali di riferimento per la ricerca di Legionella nei campioni ambientali.

**AESIS S.R.L. e' a vostra disposizione per fornire agli Enti interessati supporto e consulenza su questa specifica tematica.**



## MODELLO OT24 2018

Sul sito dell'INAL è disponibile il modello "OT24 2018" relativamente agli interventi effettuati nel corso del 2017. Con il modello è disponibile la guida alla compilazione e il questionario di autovalutazione per l'azienda.

<https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/modulie-modelli/assicurazione/premio-assicurativo.html>

Attraverso la presentazione del modello, entro il 28.02.2018, le aziende (in esercizio da almeno due anni) possono ottenere una riduzione del successivo premio INAIL.

All'interno di tale contesto una delle attività premianti (50 punti su 100) risulta essere l'analisi termografica a una o più parti di impianto elettrico nel contesto della prevenzione dei rischi elettrici.

La termografia, che utilizza la tecnologia a raggi infrarossi, permette di identificare sovratemperature anomale conseguenti sia ad aumenti delle resistenze di contatti o (per allentamento del sistema di serraggio, ossidazione o corrosione delle connessioni) sia al malfunzionamento di componenti delle apparecchiature stesse.

Si evitano così fermi produttivi dovuti al cedimento improvviso delle apparecchiature o

l'innescò d'incendi che dai componenti elettrici si propagano poi all'azienda. Permette inoltre di assolvere l'obbligo legislativo sulla manutenzione degli impianti.

## ADEGUAMENTO ALLE NORME ISO 14001 E 9001- REV.2015

Le norme UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 9001:2015, pubblicate nel settembre 2015, devono essere recepite dalle Organizzazioni, con verifica da parte dell'Ente di certificazione, entro e non oltre settembre 2018.

Mancando circa un anno al termine, risulta necessario che le aziende certificate rispetto gli standard precedenti attivino il prima possibile un processo di transizione, revisionando ed integrando i propri Sistemi di Gestione secondo le nuove indicazioni.

Tra i nuovi requisiti ricordiamo: la richiesta di sviluppare una analisi del contesto per identificare le "questioni" e le parti interessate influenzate o in grado di influenzare l'organizzazione; la valutazione dei rischi e delle opportunità derivanti dal contesto, l'adozione di una "prospettiva di ciclo di vita" (LCP)

nell'identificare e valutare aspetti ed impatti ambientali.

**AESIS S.R.L. e' a vostra disposizione per fornire agli Enti interessati supporto e consulenza su questa specifica tematica.**



## **ALTERNANZA SCUOLA – LAVORO: FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA**

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica che permette di sperimentare processi di apprendimento attivi e di favorire un percorso di attenzione alla prevenzione di infortuni e malattie professionali. La relazione si sofferma innanzitutto sullo status giuridico dello studente nel percorso di alternanza scuola-lavoro (AS-L). L'alternanza scuola-lavoro, è una metodologia didattica "che si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, nell'ambito della quale i giovani che partecipano a tale particolare esperienza formativa, non mutano la loro posizione giuridica, confermando quella di studente". Tuttavia, "visto il loro concreto impiego nell'attività lavorativa, non quindi meri visitatori delle strutture ospitanti, è riconosciuta a loro la piena equiparazione ai lavoratori". Tale equiparazione non trova la propria base giuridica nelle disposizioni introdotte dal quadro regolativo del progetto denominato "La Buona Scuola", ma nel DLGS 81 del 2008 s.m., nel quale, in modo chiaro, all'art.2, comma 1, lett. a), si precisa tale condizione, che li porta ad essere soggetti alle disposizioni e procedure previste, nei termini e limiti dell'attività svolta, così come del contesto e delle condizioni di rischio a cui dovessero risultare esposti". Infatti, come definito all'articolo 2, al lavoratore è equiparato (...) ' il soggetto

*beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n.196, e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; (...)'*

Nel progetto di alternanza scuola-lavoro, "la formazione generale e specifica degli studenti, può, quindi, essere svolta dalle scuole o dalle strutture ospitanti, secondo un mero criterio di accordo in convenzione che stabilirà chi si caricherà l'onere, economico ed organizzativo". E in ogni caso la guida operativa del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) dell'ottobre 2015 sull'alternanza scuola-lavoro "dice chiaramente, all'art.7 comma f, che la formazione specifica deve essere integrata da parte della struttura ospitante, secondo il relativo specifico profilo di rischio". Nel sito del MIUR sono riportate anche alcune domande/risposte sul tema.

Alla domanda su 'quale formazione sulla sicurezza è necessario garantire agli studenti in alternanza' si risponde 'ribadendo quanto già esplicitato dal Manuale INAIL MIUR 'Gestione del

sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola' (pagina 233): l'impegno per l'istituzione scolastica riguarda sempre la formazione generale, che viene certificata da un attestato di frequenza e superamento della prova di verifica [...] Con riguardo, invece, alla formazione specifica, lo studente che partecipa alle esperienze di alternanza, dovrà svolgere attività di formazione di durata variabile, in funzione del settore di attività svolta dalla struttura ospitante e del relativo profilo di rischio. Detto segmento di formazione, secondo il D.Lgs. 81/2008, articolo 37, comma 1, è a cura del Datore di Lavoro, identificato nel soggetto ospitante, che conosce i rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Qualora la struttura ospitante non fosse in grado di assicurare la formazione specifica, può delegare la scuola ad impartirla in relazione alla valutazione dei rischi a cui è sottoposto lo studente in alternanza rispetto ai compiti assegnati, alle macchine e attrezzature da utilizzare, ai tempi di esposizione previsti, ai dispositivi di protezione individuale forniti. Gli accordi sono definiti nell'ambito della Convenzione sottoscritta tra scuola e struttura ospitante nella quale sono dettate le disposizioni sul soggetto a carico del quale rimane l'onere della formazione'. E la già citata guida operativa del MIUR recita poi, all'articolo 11: 'si ritiene opportuno, inoltre, ricordare, al fine di ridurre gli oneri a carico della struttura ospitante (ed anche delle istituzioni scolastiche) nell'erogazione della formazione specifica sui rischi di lavoro, che possono essere: a. stipulati dagli Uffici Scolastici Regionali, appositi accordi territoriali con i soggetti e gli enti competenti ad erogare tale formazione, tra i quali l'Inail e gli organismi paritetici previsti negli Accordi Stato Regioni del

21/12/2011 e del 25/07/2012; b. svolti percorsi formativi in modalità e-learning, anche in convenzione con le piattaforme pubbliche esistenti riguardanti la formazione generale, come previsto dall'Allegato 1 dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011; c. promosse forme più idonee di collaborazione, integrazione e compartecipazione finanziaria da determinarsi in sede di convenzione'.

---

## **RIFIUTI: ATTRIBUZIONE DELLA CARATTERISTICA DI PERICOLO HP14**

Il regolamento UE 2017-997 ha modificato i criteri per attribuire ai rifiuti la caratteristica di pericolo HP 14 «Ecotossico». Al fine di concedere alle imprese e alle autorità competenti tempo sufficiente per adattarsi ai nuovi requisiti, il regolamento si applica a decorrere dal 5 luglio 2018. Si sottolinea che, rispetto alla normativa attualmente vigente, la classificazione HP14 viene estesa ad un maggior numero di rifiuti. Pertanto le aziende dovranno aggiornare le analisi dei rifiuti, dato che i rifiuti che attualmente non sono classificati come HP14 potrebbero diventarlo. Potenzialmente anche un rifiuto non pericoloso potrebbe essere da classificare come HP14. Inoltre si evidenzia che viene a mancare la corrispondenza con la pericolosità per l'ambiente secondo la normativa ADR per il trasporto su strada di merci pericolose. Infatti, un rifiuto soggetto ad ADR come pericoloso per l'ambiente (UN3077, UN3082) sarà classificato come HP14, ma un rifiuto classificato come HP14 non sarà necessariamente soggetto ad ADR come pericoloso per l'ambiente (Reg. UE 2017-997 del 8-06-2017).



## SOCIETA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE – OBBLIGO DEFIBRILLATORE

Sono state pubblicate dal Ministero della Salute e dal Ministero dello Sport con decreto 26 giugno 2017 le linee guida per le attività sportive relative all'obbligo di disporre di defibrillatore automatico in vigore dal 1° luglio 2017. L'obbligo per le società non dilettantistiche entrato in vigore ora deriva dalle proroghe al Decreto del Ministero della Salute del 24 aprile 2013 che ha introdotto la dotazione di defibrillatori semiautomatici sia per i professionisti che per i dilettanti.

Per i professionisti l'obbligo è effettivamente attivo dal 2013, mentre per quanto riguarda lo sport non professionale è stato procrastinato attraverso i decreti 11 gennaio 2016, 19 luglio 2016 e con la Legge di conversione del 15 dicembre 2016 n.299.

L'obbligo di dotarsi e di impiegare defibrillatori semiautomatici per le società e per le associazioni dilettantistiche si intende assolto qualora venga utilizzato un impianto sportivo dotato dello strumento; qualora sia presente una persona formata "durante le gare inserite nei calendari delle Federazioni sportive nazionali e delle discipline sportive associate, durante lo svolgimento di attività sportive con modalità competitive ed attività agonistiche di prestazione disciplinate dagli enti di promozione sportiva, nonché durante le gare organizzate da altre società dilettantistiche". Da ciò consegue che ogni impianto utilizzato dalle società dovrà essere provvisto di defibrillatore e dovrà sempre esserci una persona pronta a utilizzarlo nel corso di competizioni. Di questo le società devono accertarsi prima dell'inizio di ogni gara.

Sono soggette all'obbligo tutte le società che praticano una delle discipline sportive indicate dal Coni con delibera 20 dicembre 2016, n. 1566.

Non è previsto invece per le società che si occupano di discipline a ridotto impegno cardiocircolatorio articolo 5, comma 3 del Decreto Ministeriale 24 aprile 2013, quali bocce (escluse bocce in volo), biliardo, e golf, pesca sportiva di superficie, caccia sportiva, sport di tiro, giochi da tavolo e sport assimilabili e che sono elencate nell'allegato A del decreto.

L'obbligo non ricade infine sulle società in caso di gare al di fuori degli impianti sportivi. Relativamente alla formazione degli operatori laici per l'uso dei defibrillatori, la stessa è disciplinata dalla Circolare del 16 maggio 2014 e dall'Accordo Stato Regioni del 2015.

*(Fonte:Quotidiano Sicurezza)*



# PRINCIPALI SCADENZE

## 30/09/2017 – Versamento tariffa RAEE

Entro tale data deve essere effettuato il versamento annuale della tariffa RAEE, da parte dei produttori iscritti al registro AEE (Decreto 17.06.2016).

## 15/10/2017 - Versamento tariffa per ETS

Gli impianti soggetti alla normativa ETS devono pagare, tra il 1° settembre e il 15 ottobre, la tariffa annuale all'ente ISPRA per la gestione del Registro dell'Unione (Decreto 25 luglio 2016 art. 5).

## FOCUS

### QUANDO IL COMPORTAMENTO DEL LAVORATORE E' IMPREVEDIBILE ?

In quali casi in cui il comportamento del lavoratore è considerato "abnorme", "imprevedibile" ed "esorbitante" dal processo produttivo e dalla sfera di rischio e quindi è (stato) tale da esonerare gli altri soggetti da responsabilità ?

Solo il comportamento "imprevedibile", "abnorme" ed "esorbitante dal processo produttivo" e dall'area di rischio posto in essere dal lavoratore è considerato tale da interrompere il nesso di causalità tra l'infortunio o la malattia professionale e la condotta di altri soggetti (Datore di Lavoro, Dirigente, Preposto, RSPP o altri...) e quindi tale da esonerarli da responsabilità.

Le domande da porsi sono due:

1. Quali caratteristiche deve avere il comportamento del lavoratore per essere definito abnorme o imprevedibile dalla giurisprudenza;

2. In quali casi concretamente il comportamento del lavoratore è stato considerato tale dalla giurisprudenza.

1) Alla prima domanda risponde in maniera esaustiva una pronuncia della Corte di Cassazione del 18 maggio 2017, n° 12561 che illustra il punto di partenza da cui dobbiamo necessariamente partire: i criteri che si applicano in materia di responsabilità del lavoratore.

La premessa iniziale di ogni ragionamento è che: "in materia vige il principio, assolutamente pacifico, secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, l'addebito di responsabilità formulabile a carico del datore di lavoro non è escluso dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito al verificarsi dell'infortunio, giacché al Datore di Lavoro, che è "garante" anche della correttezza dell'agire del lavoratore, è imposto (anche) di esigere da quest'ultimo il rispetto delle regole di cautela (Cassazione 2010, n.32357)."

Dall'altro lato, "la responsabilità dell'imprenditore è esclusa solo in caso di dolo o di rischio elettivo del lavoratore, ossia di rischio generato da

un'attività estranea alle mansioni lavorative o esorbitante da esse in modo irrazionale."

Dunque, "l'esonero della responsabilità del datore di lavoro si verifica solo quando il comportamento del lavoratore presenti i caratteri "dell'abnormità, dell'inopinabilità, dell'esorbitanza" rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute, o "dell'atipicità e dell'eccezionalità". La semplice irrazionalità della condotta, quando sia controllabile in anticipo, invece, non vale ad esonerare il Datore di Lavoro."

In applicazione di questo principio, "si esclude tradizionalmente che presenti le caratteristiche dell'abnormità il comportamento, pur imprudente, del lavoratore che non esorbiti completamente dalle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli utilizzando gli strumenti di lavoro ai quali è addetto, essendo l'osservanza delle misure di prevenzione finalizzata anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore (Corte di Cassazione, 5 giugno 2008).

Mentre altra ipotesi paradigmatica di interruzione del nesso causale è quella del lavoratore che provochi l'infortunio ponendo in essere, colposamente, un'attività del tutto estranea al processo produttivo o alle mansioni attribuite, realizzando in tal modo un comportamento "esorbitante" rispetto al lavoro che gli è proprio, assolutamente imprevedibile (ed evitabile) per il Datore di Lavoro (come, ad esempio, nel caso che il lavoratore si dedichi ad un'altra macchina o ad un altro lavoro, magari esorbitando nelle competenze attribuite in esclusiva ad altro lavoratore; ovvero nel caso in cui il lavoratore, pur nello svolgimento delle mansioni proprie, abbia assunto un atteggiamento radicalmente lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenze comportamentali; Corte di Cassazione, 22 gennaio 2007)."

2) Relativamente alla seconda domanda e facciamo qualche esempio concreto di casi in cui il comportamento del lavoratore è stato considerato imprevedibile dalla giurisprudenza e quindi tale da interrompere totalmente il nesso di causalità con la condotta di altri soggetti esonerandoli così da responsabilità.

1) "un dipendente di un albergo in una località termale, terminato il turno di lavoro, si era diretto verso l'auto parcheggiata nei pressi e, per guadagnare tempo, invece di percorrere la strada normale, si era introdotto abusivamente in un'area di pertinenza di un attiguo albergo ed aveva percorso un marciapiede posto a margine di una vasca con fango termale alla temperatura di circa 80 gradi. L'area era protetta da ringhiere metalliche ed il passaggio era sbarrato da due catenelle, mentre non esisteva alcuna protezione all'interno dell'area stessa, sui passaggi che fiancheggiavano le vasche. In prossimità dell'area si trovavano segnali di pericolo. L'uomo, che conosceva molto bene la zona, aveva scavalcato le catenelle e si era incamminato lungo i marciapiedi, ma aveva messo un piede in fallo cadendo nella vasca e perdendovi la vita (Sentenza n.11311 del 07/05/1985)."

Qui l'assoluzione del datore di lavoro "era motivata dal fatto che il lavoratore conosceva benissimo i luoghi e fosse ben consapevole dei pericoli derivanti dal fango ad alta temperatura, dai vapori che ne emanavano e dal buio";

2) "un operaio addetto ad una pala meccanica che si era improvvisamente bloccata era sceso dal mezzo senza spegnere il motore e, sdraiato sotto di essa tra i cingoli, aveva sbloccato a mano la frizione difettosa sicché il veicolo, muovendosi, lo aveva travolto. La Corte ha, in tale occasione, affermato il principio che la responsabilità dell'imprenditore deve essere esclusa allorché l'infortunio si sia verificato a



causa di una condotta del lavoratore inopinabile ed esorbitante dal procedimento di lavoro cui è addetto..." (Sentenza n.3510 del 10/11/1989);

3) "un lavoratore, addetto ad una macchina dotata di fresatrice, con il compito di introdurre manualmente degli elementi di legno, aveva inserito la mano all'interno dell'apparato, per rimuovere residui di lavorazione, subendone l'amputazione. L'imputazione riguardava il reato di cui all'art. 590 cod. pen. in relazione all'art.68 D.P.R. n.547/55 per la mancata adozione di idonei dispositivi di sicurezza. La Corte di Appello aveva affermato la responsabilità del titolare della ditta e del preposto ai lavori. La Corte di Cassazione ha, invece, annullato con rinvio al giudice di merito perché verificasse se l'incongruo intervento del lavoratore fosse stato richiesto da particolari esigenze tecniche, osservando che l'operazione compiuta era rigorosamente vietata; che la macchina era dotata di idoneo strumento aspiratore; che il lavoratore era perfettamente consapevole che la fresatrice fosse in movimento; che qualunque accorgimento tecnico volto ad obbligare l'operatore a tenere ambo le mani impegnate per far andare la macchina avrebbe dovuto fare i conti con il tipo di lavorazione, nel quale la manualità dell'operatore era totalmente assorbita nell'introduzione del legno nell'apparato" (Sentenza n.10733 del 25/09/1995);

#### E ancora, in tempi più recenti:

4) La Corte di Cassazione, nella sentenza del 15 dicembre 2015 n.49361 conferma l'assoluzione del capo squadra di una Ditta di costruzioni nonché preposto alla sicurezza in cantiere nell'esecuzione dei lavori edili commissionati da una raffineria, al quale era stato contestato di aver causato lesioni personali colpose ai danni di un lavoratore, "per aver disposto l'esecuzione di lavorazioni contrastanti con il permesso di lavoro rilasciato dal responsabile della Ditta

committente, e per aver omesso di informare il lavoratore infortunato della presenza di zolfo liquido all'interno di una vasca di contenimento in prossimità del quale il lavoratore si era trovato ad eseguire la propria prestazione, così propiziandone la caduta all'interno della vasca e le conseguenti gravi ustioni dallo stesso riportate."

La Corte ha riconosciuto l'abnormità del comportamento del lavoratore infortunatosi, "avendo proprio la persona offesa (al di là delle possibili diverse interpretazioni del significato della documentazione fotografica acquisita al giudizio) confermato di essersi spinto fino al centro della vasca di contenimento dello zolfo per riprendere il proprio secchio, così attestando l'inverosimiglianza della tesi originariamente accreditata (circa la necessità di recuperare un secchio accidentalmente cadutogli di mano), e, al contrario, la plausibilità della prospettata abnormità di una condotta imprevedibilmente rischiosa dallo stesso assunta, siccome del tutto estranea alla sfera di rischio ragionevolmente riconducibile al normale o regolare sviluppo delle mansioni lavorative allo stesso affidate."

### **Conclusioni**

Si può concludere che "si può cogliere nella giurisprudenza di legittimità la tendenza a considerare interruttiva del nesso di condizionamento la condotta abnorme del lavoratore non solo quando essa si collochi in qualche modo al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso ma anche quando, pur collocandosi nell'area di rischio, sia esorbitante dalle precise direttive ricevute ed, in sostanza, consapevolmente idonea a neutralizzare i presidi antinfortunistici posti in essere dal Datore di Lavoro; cionondimeno, quest'ultimo, dal canto suo, deve aver previsto il rischio ed adottato le misure prevenzionistiche esigibili in relazione alle particolarità del lavoro.

Dai principi così richiamati si può, dunque, sviluppare il seguente corollario: si deve ritenere abnorme o, comunque, eccezionale ed, in quanto tale, idoneo ad interrompere il nesso di causa tra la condotta datoriale e l'evento il comportamento del lavoratore esorbitante dalle precise direttive impartitegli, ovvero tendente a superare le barriere poste a presidio della sua sicurezza, a condizione che il Datore di Lavoro abbia adottato le misure prevenzionistiche esigibili in relazione alle particolarità del lavoro.

La giurisprudenza di legittimità è, infatti, ferma nel sostenere che non possa discutersi di responsabilità (o anche solo di corresponsabilità) del lavoratore per l'infortunio quando il sistema della sicurezza approntato dal Datore di Lavoro presenti delle evidenti criticità. Le disposizioni antinfortunistiche perseguono, infatti, il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, onde l'area di rischio da gestire include il rispetto della normativa prevenzionale che si impone ai lavoratori, dovendo il Datore di Lavoro dominare ed evitare l'instaurarsi, da parte degli stessi destinatari delle direttive di sicurezza, di prassi di lavoro non corrette e per tale ragione foriere di pericoli.

*(Fonte: Anna Guardavilla - Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro)*

---



a e s i s  
sicurezza - qualità - ambiente

# SENTENZE

## SENTENZA: CONFERIRE A TERZI LA REDAZIONE DEL DVR NON ESONERA IL DATORE DI LAVORO DALL'OBBLIGO DI VERIFICARNE L'ADEGUATEZZA

La Corte di Cassazione, nella sentenza n° 27295 del 31 maggio 2017, ha sottolineato che «in tema di prevenzione degli infortuni, il Datore di Lavoro ha l'obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro, e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il Documento di Valutazione dei Rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori». E, soprattutto, ha ribadito che «in tema di infortuni sul lavoro, il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, non esonera il Datore di Lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi ai lavori in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni».

## SENTENZA: FUMO PASSIVO, AZIENDA RESPONSABILE

Per escludere la responsabilità del Datore di Lavoro per i danni da fumo passivo non basta che l'azienda si limiti a inviare circolari o direttive: lo afferma la Corte di Cassazione nella sentenza n. 4211 del 3 marzo 2016, confermando anche il risarcimento del lavoratore per danno biologico e morale. Secondo la Corte di Appello di Roma, nel caso in oggetto l'azienda non aveva posto in essere misure idonee a prevenire la nocività dell'ambiente lavorativo derivante dal fumo, come risultante dall'istruttoria svolta e dal supplemento di perizia, che aveva confermato la riconducibilità della patologia riscontrata a carico della lavoratrice alle condizioni di lavoro, ravvisando un danno biologico pari al 15%, con conseguente risarcimento. In Cassazione, il ricorso dell'azienda è stato respinto: l'azienda si era limitata a richiamare, senza alcun riferimento, non meglio indicate circolari e disposizioni senza allegare la documentazione sull'effettiva inflizione di sanzioni disciplinari, soltanto ipotizzate. Ne deriva che la società non ha fornito la prova che le incombeva (art. 1218 c.c.) sulla responsabilità del debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta ed è pertanto tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile. L'emanazione di circolari e direttive non costituisce, evidentemente, misura idonea a contrastare i rischi da esposizione al fumo passivo, né di conseguenza idonea prova liberatoria ai sensi del citato art. 1218 c.c.

(Fonte: PMI.it)

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

## LAVORO NOTTURNO E ISOLATO: CHI TUTELA IL LAVORATORE E COME ?

A carico del Datore di Lavoro vige l'obbligo di considerare anche i rischi derivanti da orari di lavoro notturno. Sono infatti previsti particolari controlli e garanzie per la sicurezza dei lavoratori notturni e - qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino la non idoneità alla relativa prestazione - il lavoratore deve essere adibito a lavoro diurno con mansioni equivalenti qualora esistenti e disponibili.

Si definisce "lavoratore notturno":

- qualsiasi lavoratore che, durante il periodo notturno, svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale

- qualsiasi lavoratore che svolga, durante il periodo notturno, almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dalla contrattazione collettiva. In difetto di disciplina da parte della contrattazione collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro part-time. Esistono delle condizioni in cui non è possibile svolgere lavoro notturno: ad esempio gravidanza e puerperio fino al compimento di 1 anno di età dal bambino mentre è facoltativo per la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni.

Il D. Lgs.81/08 stabilisce che l'idoneità debba essere preventivamente e periodicamente accertata nell'ambito della sorveglianza sanitaria tramite:

- visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato

- visita medica periodica (ogni due anni)

- visita medica su richiesta del lavoratore

È di fondamentale importanza che il Documento di Valutazione dei Rischi riporti la valutazione degli aspetti connessi alla presenza di lavoro notturno, individuando ed analizzando fattori di rischio particolari legati alla mansione ed al contesto di lavoro. Per la definizione dei "fattori di rischio particolari" ci si può riferire a dati di letteratura da cui si evincono, tra le altre, le seguenti condizioni di lavoro:

- lavorazioni edili, stradali e di scavo
- lavorazioni estrattive
- lavorazioni a caldo (siderurgia, laminatoi, fonderie, ecc.) e con esposizione ad alte temperature
- lavorazioni con movimentazione di carichi pesanti
- lavori in cui l'operatore è solo all'interno dell'azienda
- lavori che comportano il controllo di impianti e quadri segnaletici e di comando
- lavori con attività di guardiania e vigilanza
- lavori in campo di ordine pubblico, polizia, protezione civile, pronto intervento, incluse le attività gestite dai VVFF
- lavori in ambito sanitario-assistenziale, in situazioni a connotazione particolarmente stressante (pronto soccorso, astanteria,

118, rianimazione, terapia intensiva, chirurgia)

- lavorazioni con attività di abbattimento di animali
- lavorazioni comportanti l'uso di macchine complesse
- lavorazioni in aziende o aree a rischio di esplosione e rischio elevato di incendio
- lavorazioni in aziende a rischio di incidenti rilevanti connessi all'uso di determinati agenti chimici pericolosi
- lavorazione in aziende con impianti chimici complessi
- lavorazioni con attività di esazione e maneggio denaro (ad esempio caselli autostradali, biglietterie, casse, distributori di carburante, ecc.)



## FLASH

### PORTALE AGENTI FISICI : FAQ SUI CAMPI ELETTROMAGNETICI

Sul Portale Agenti Fisici (PAF) è stata attivata la sessione FAQ per la valutazione del rischio da esposizione a Campi Elettromagnetici.

La sessione è consultabile e contiene le risposte a dubbi interpretativi e criticità segnalateci dagli utenti del Portale in relazione alla valutazione del rischio da esposizione a Campi Elettromagnetici negli ambienti di lavoro, a seguito dell'entrata in vigore del D.lgvo 159/2016.

### SICUREZZA AL PASSO CON I TEMPI – NUOVO OPUSCOLO INAIL

L'Inail ha realizzato l'opuscolo "Sicurezza al passo coi tempi", riguardante le principali tematiche di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), con un focus particolare sulle agevolazioni tariffarie e sul sostegno economico previsti dalla normativa vigente in favore delle imprese che investono in prevenzione. L'opuscolo è suddiviso in due parti:

- la prima parte contiene un'informativa generale sulla normativa in materia di SSL, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008, e sull'importanza della prevenzione



- la seconda parte contiene una guida sulle modalità di richiesta di riduzione del premio assicurativo per prevenzione e un vademecum sui finanziamenti erogati dall'Inail alle imprese che intendono realizzare interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

---

## “LAVORO AGILE“ (SMART WORKING)

E' entrata in vigore il 14 giugno 2017 la legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro. All'Art. 22 (Sicurezza sul lavoro) si stabilisce che il Datore di Lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Inoltre il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal Datore di Lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

---

## FONDIMPRESA: STANZIATI ALTRI 10 MILIONI DI EURO PER LA REALIZZAZIONE DI PIANI FORMATIVI

Fondimpresa ha recentemente pubblicato un bando (Avviso 2/2017) che assegna ulteriori risorse

per la realizzazione di piani formativi – aziendali o interaziendali – dedicati ai dipendenti delle imprese di minori dimensioni. Lo stanziamento aggiuntivo, pari a 10 milioni di euro, è dunque rivolto alle PMI aderenti al Fondo interprofessionale per la formazione continua di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil; accessibile a partire dall' 8 giugno (fino al 20 ottobre 2017). Il contributo verrà concesso ai progetti aziendali o interaziendali, presentati sul “Conto Formazione”, per un importo compreso tra 1.500 e 10mila euro per ogni singola azienda. I requisiti richiesti sono: un saldo attivo sul proprio conto formazione «risultante dalla somma degli importi effettivamente disponibili su tutte le matricole INPS per cui l'azienda ha aderito al Fondo (somma degli importi della voce “Disponibile” su tutte le matricole del conto aziendale)»; un accantonamento medio annuo maturato sul proprio conto formazione non superiore a euro 10mila (voce “Totale Maturando”); non aver presentato, dopo il 31 dicembre 2015, alcun piano a valere sugli avvisi di Fondimpresa.

