

GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **OT24: PUBBLICATO IL MODELLO PER LA RIDUZIONE DEL TASSO INAIL 2019**
- **IN VIGORE DAL 1° LUGLIO IL NUOVO AMMONTARE DELLE SANZIONI**
- **DISPONIBILE LA NUOVA VERSIONE DEL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**
- **RIFIUTI: ATTRIBUZIONE DELLA CARATTERISTICA DI PERICOLO HP 14**
- **NORMA UNI ISO 45001:2018 – DOCUMENTO UNI**

NEWS

OT24: PUBBLICATO IL MODELLO PER LA RIDUZIONE DEL TASSO INAIL 2019

Sul sito dell'INAIL è stato pubblicato il modello per la riduzione del tasso INAIL OT24 2019. Rispetto agli anni precedenti alcuni interventi che negli anni scorsi potevano determinare il raggiungimento del punteggio necessario per richiedere la riduzione del tasso, sono stati purtroppo eliminati, rendendo quindi più difficoltoso raggiungere il punteggio minimo. E' stato invece mantenuto l'obbligo di produrre e rendere sempre disponibile tutta la documentazione probante inerente le attività che concorrono a raggiungere il punteggio richiesto.

Il Modello e la relativa documentazione sono disponibili al seguente link:

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



IN VIGORE DAL 1° LUGLIO IL NUOVO AMMONTARE DELLE SANZIONI

Il Decreto direttoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro 6 giugno 2018, n.12 (comunicato di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale 19 giugno 2018, n. 140), ha aumentato dell'1,9% le sanzioni del D.Lgs. 81/08, e non solo. Questo provvedimento deriva dal sistema di indicizzazione su base quinquennale delle sanzioni penali e amministrative pecuniarie introdotto originariamente dal D.Lgs. 106/09. Questo nuovo aumento (nel 2013 vi era stato un aumento delle sanzioni del 9,60%) ha però determinato alcuni dubbi e criticità, sui quali vi sono stati dei chiarimenti forniti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la Lettera circolare 22 giugno 2018, prot.n.314.

Il campo di applicazione

La portata dell'aumento è generalizzata e non circoscritta – come potrebbe sembrare – alle sole sanzioni previste dal D.Lgs. 81/08; infatti, la misura dell'1,9% si applica alle sanzioni penali pecuniarie di natura contravvenzionale (ammende) e amministrative pecuniarie previste non solo dal D.Lgs. 81/08, ma anche da altri atti aventi forza di legge come decreti legge, decreti legislativi e leggi in materia.

Decorrenza del nuovo aumento e rilevanza degli illeciti

Per quanto riguarda la decorrenza di questo nuovo aumento il Decreto 12/18, fissa al 1° luglio 2018 la data in cui è scattata la maggiorazione dell'1,9%; sul piano operativo si pone il problema, però, di stabilire a quali violazioni si applica. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha tenuto a precisare che "l'incremento dell'1,9% va calcolato sugli importi delle sanzioni attualmente vigenti e, analogamente a quanto previsto nella precedente rivalutazione, si applica esclusivamente alle ammende e alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per le violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2018". Di conseguenza per stabilire se trova applicazione o meno anche la nuova maggiorazione dell'1,9% occorrerà fare riferimento non al momento in cui l'illecito è stato contestato dagli organi di vigilanza ma quando lo stesso è stato consumato dall'autore.

Sospensione dell'attività d'impresa

La stessa Lettera Circolare 22 giugno 2017, prot. n.314, contiene, infine, anche alcuni importanti chiarimenti per quanto riguarda la sospensione dell'attività d'impresa regolata

dall'art. 14 del D.Lgs. 81/08; com'è noto gli organi di vigilanza possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 % del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (cfr. allegato I D.Lgs. 81/08). Nella Lettera Circolare 22 giugno 2017, prot. n. 314, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che questo ulteriore aumento dell'1,9% non si applica alle "somme aggiuntive" di cui al già citato art. 14 del D.Lgs. 81/08, che il Datore di lavoro è tenuto a versare per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale in quanto le stesse non costituiscono propriamente una "sanzione".

DISPONIBILE LA NUOVA VERSIONE DEL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

È stato pubblicato il testo coordinato del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro con gli importi delle sanzioni aggiornati (edizione luglio 2018)

E' consultabile al seguente link:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Disponibile-la-nuova-versione-del-Testo-Unico-sulla-salute-e-sicurezza-sul-lavoro.aspx>

RIFIUTI: ATTRIBUZIONE DELLA CARATTERISTICA DI PERICOLO HP 14

Una circolare emanata da ISPRA nell'agosto 2018 ha riepilogato le modalità di valutazione della caratteristica di pericolo HP14 per i rifiuti: come approccio standard di classificazione dei rifiuti contenenti sostanze ecotossiche, il regolamento 2017/997/UE individua il metodo convenzionale delle sommatorie da applicarsi alle concentrazioni delle sostanze pericolose presenti. Tuttavia, ai fini della valutazione della pericolosità, si può anche ricorrere ai metodi di prova (es. test di tossicità acquatica) individuati dal regolamento 2008/440/CE da condursi direttamente sul rifiuto; comunque, la maggior parte di questi test sono concepiti per la classificazione delle sostanze e miscele pericolose e non per la matrice rifiuto; anche per questo, si ricorre a queste prove solo in casi particolari o eccezionali. Le Linee guida sottolineano il fatto che, laddove una caratteristica di pericolo di un rifiuto sia stata valutata sia mediante una prova che utilizzando le concentrazioni di sostanze pericolose, prevalgono i risultati della prova, come previsto dall'allegato alla decisione 2000/532/CE; quindi qualora i due approcci diano un diverso risultato, l'esito dei metodi di prova prevale. Al fine di facilitare l'applicazione, la nota riporta alcuni esempi operativi e schemi decisionali per la valutazione della caratteristica di pericolo HP14.

NORMA UNI ISO 45001:2018 – DOCUMENTO UNI

La norma UNI ISO 45001 “**Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso**” definisce gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo. E' la prima norma internazionale

per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così alle organizzazioni di aumentare in modo proattivo le performance in materia di salute e sicurezza. Come le altre norme della serie emesse in ambito ambiente e qualità, la UNI ISO 45001 rafforza l'approccio gestionale e organizzativo per sostenere l'adozione di una cultura di impresa che guardi alla salute e alla sicurezza sul lavoro non solo come a un adempimento normativo, ma come una parte essenziale dei processi lavorativi e a un'opportunità di miglioramento e crescita complessiva delle performance aziendali. Può contribuire a ciò anche in virtù della sua struttura integrata con quella delle norme di gestione per la qualità e per l'ambiente.

UNI - Ente Italiano di Normazione - ha pubblicato la brochure illustrativa della nuova norma , al fine di comprendere meglio a chi è rivolta, quali sono i vantaggi, da dove iniziare, come si collega alla legislazione, come si integra con le altre norme di sistema (Uni Iso 9001:2015 e Uni Iso 14001:2015).

La brochure è disponibile al seguente link:

http://www.data-storage.it/download/2018/UNI_ISO_45001_lug2018.pdf



PRINCIPALI SCADENZE

30/09/2018

– 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).

15/10/2018

– 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).

SENTENZE

SENTENZA SUI CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI INTERFERENZIALI

La Corte di Cassazione nella sentenza n° 9167 del 28 febbraio 2018, come già fatto in precedenti sentenze, fornisce chiare indicazioni sui criteri in base ai quali individuare il rischio di interferenza fra le varie imprese o lavoratori autonomi che si trovano ad operare nello stesso luogo di lavoro, individuazione che, è fondamentale per le azioni di prevenzione da realizzare nell'ambito degli appalti interni di cui all'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. quando le imprese appaltatrici o lavoratori autonomi si trovano a svolgere la loro attività nell'azienda del committente Datore di lavoro o in una sua singola unità produttiva nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Il rischio interferenziale, ribadisce la Corte di Cassazione, si deve ricondurre non solo al contatto rischioso tra lavoratori di imprese diverse che operano nel medesimo luogo di lavoro ma anche alla mera coesistenza in un medesimo contesto di più organizzazioni di lavoro.

Il fatto in esame riguardava una sentenza emessa dal Tribunale e confermata in appello nei confronti del comandante di un'imbarcazione e del coordinatore dei lavori di allestimento per conto della Ditta appaltatrice, per avere cagionato per colpa il decesso di un marinaio dell'imbarcazione. Al comandante era contestato di avere cagionato la morte del membro dell'equipaggio che, mentre eseguiva dei lavori di manutenzione dell'imbarcazione, che si trovava a secco, era precipitato a terra dalla prua della nave e, più in particolare, di aver dato disposizioni ai membri dell'equipaggio circa le opere di manutenzione da svolgere sull'imbarcazione stessa senza adottare alcuna precauzione atta ad impedire la caduta dall'alto dell'equipaggio, che si trovava a prua della nave a sette metri da terra, trascurando che il ponteggio fosse stato montato a cm 60 dal bordo destro del ponte di prua della nave, che nessuna protezione laterale fosse presente sul bordo destro del ponte di prua, che la situazione di pericolo non era segnalata e che la presenza di teli di nylon, apposti per evitare la dispersione di gas e

vapori durante le operazioni di verniciatura, occultasse la situazione di pericolo conseguente alla distanza del ponteggio ed all'assenza di protezione laterale.

Al coordinatore dei lavori era stato contestato di avere cagionato la morte del marinaio per non aver promosso la cooperazione ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, pur in presenza di lavoratori di diverse imprese che contemporaneamente prestavano attività lavorativa ed in particolare per aver consentito il montaggio del ponteggio in mancanza di un progetto, per non essersi avveduto della situazione di rischio determinata dall'errato montaggio del ponteggio, dall'assenza di protezioni lungo il bordo destro del ponte di prua della nave tali da impedire la caduta dall'alto dei lavoratori e dalla presenza di teli di nylon che rendevano non percepibile la situazione di pericolo di caduta dall'alto.

Secondo quanto ricostruito dai giudici la ditta appaltatrice dell'armatore stava eseguendo, al momento dell'infortunio, dei lavori di allestimento unitamente a varie imprese subappaltatrici e più precisamente erano in corso lavori di verniciatura, affidati a una ditta subappaltatrice, e lavori di carpenteria meccanica, affidati ad altra ditta subappaltatrice. Durante i lavori, parte dell'equipaggio era rimasto a bordo e si occupava di attività di ordinaria manutenzione dell'imbarcazione e il marinaio deceduto stava apponendo, per ordine dell'ufficiale superiore del nastro biadesivo per sistemare i teli di cellophane, in precedenza applicati a protezione dell'imbarcazione, in quanto in quel momento due operai della ditta appaltatrice stavano eseguendo lavori di molatura della vetroresina producendo polvere che entrava copiosamente

nelle cabine. Il marinaio era caduto nello spazio lasciato libero dal ponteggio, realizzato in quel punto ad una certa distanza dallo scafo, in un varco non facilmente percepibile anche per la presenza di teli antistatici completamente bianchi che avvolgevano l'imbarcazione impedendo una corretta percezione degli spazi.

Il comandante dell'imbarcazione ha sostenuto che i pochi marinai rimasti a bordo della stessa stavano effettuando lavori di manutenzione alla stregua delle altre imprese e che era da escludere che lui dovesse garantire la sicurezza e la regolarità del montaggio del ponteggio. Al momento dell'infortunio, infatti, il marinaio infortunato stava svolgendo un compito di pertinenza esclusiva dei verniciatori, del tutto estraneo alle sue incombenze, per cui non vi era interferenza dell'equipaggio con l'attività in corso da parte delle varie imprese. Ha poi sostenuto che l'obbligo di garanzia del comandante si sarebbe dovuto ritenere esaurito nella scelta delle imprese adatte e preparate e nell'affidamento dell'imbarcazione ad un cantiere specializzato tra i più rinomati del mondo, i cui responsabili avevano controllato il ponteggio senza avvedersi di alcuna irregolarità.

Il coordinatore dei lavori per conto della ditta appaltatrice, ha contestato che su di lui incombesse l'obbligo di promuovere il coordinamento, posto che tale compito spettava al Datore di lavoro committente, ossia alla società armatrice ed ha evidenziato che l'infortunio non aveva riguardato un'impresa subappaltatrice ma un lavoratore dell'impresa committente. Ha sostenuto ancora che su di lui non incombeva alcun dovere di coordinamento dei marinai, dipendenti del datore di lavoro committente.

Entrambi i ricorsi sono stati rigettati dalla Corte di Cassazione che, nel fornire le motivazioni del

rigetto ha preso lo spunto per esprimersi sul rischio interferenziale e per fornire una interpretazione del concetto di "interferenza".

L'interpretazione del concetto di «interferenza», ha infatti sostenuto la Corte di Cassazione, da cui sorgono gli obblighi di coordinamento e cooperazione, come ricavabili dall'art. 26, commi 1, lett. a) e b) e 3 del D. Lgs. n. 81/2008, con riferimento alla posizione del committente, e comma 2 lett. a) e b) stesso decreto, con riferimento alla posizione dell'appaltatore e del subappaltatore), non viene definita dal testo normativo, 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 l'ha intesa come «circostanza in cui si verifica un contatto rischioso tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti».

La ratio della norma di cui all'art. 26 del D. Lgs. n. 81/08 è quella di far sì che il Datore di lavoro organizzi la prevenzione dei rischi interferenziali, derivanti dalla contemporanea presenza di più imprese che operano sul medesimo luogo di lavoro, attivando e promuovendo 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 loro attività lavorativa. Se questa è la ratio, ciò che quindi rileva ai fini della normativa, non è solo la qualificazione civilistica attribuita al rapporto tra imprese che cooperano tra loro, ma soprattutto l'effetto che tale rapporto crea, cioè l'interferenza tra organizzazioni, che può essere fonte di ulteriori rischi per i lavoratori di tutte le

imprese coinvolte e per i terzi estranei ai suddetti rapporti che si trovino ad operare nel cantiere.

“Non solo il contatto rischioso tra lavoratori di imprese diverse che operano nel medesimo luogo di lavoro”, ha così concluso la Corte di cassazione, “ma anche la coesistenza in un medesimo contesto di più organizzazioni genera la posizione di garanzia dei Datori di lavoro ai quali fanno capo le distinte organizzazioni; l'elemento rilevante è, in tal caso, il potere di interferenza dell'appaltatore”. Gli obblighi di cooperazione e coordinamento gravanti sui Datori di lavoro così individuati rappresentano la cifra della loro posizione di garanzia e sono rilevanti anche per delimitare l'ambito della loro responsabilità.

Fonte – Punto Sicuro - Gerardo Porreca

SENTENZA SUI DPI: NEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI NON BASTA UN'INDICAZIONE GENERICA

Uno dei doveri specifici più importanti del Datore di lavoro è certamente quello della fornitura ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuali (DPI) e della vigilanza sugli stessi per accertare che siano continuamente e correttamente utilizzati.

Talvolta questo specifico adempimento è affrontato con una certa superficialità e talvolta all'interno del documento di valutazione dei rischi (DVR) i riferimenti ai DPI sono riportati in modo generale o, addirittura, solo genericamente.

Su questi aspetti si è espressa la Corte di Cassazione, che nella sentenza 5 luglio 2018, n. 30173, ha stigmatizzato il comportamento del Datore di lavoro che non ha dato la dovuta attenzione a questo obbligo, non dotando i lavoratori delle sia pur necessarie scarpe

antifortunistiche nello svolgimento di attività per altro anche con rischi significativi.

La sentenza è interessante anche per altri due profili certamente non secondari; la Corte, infatti, ha richiamato nuovamente la rilevanza del principio di specificità della valutazione dei rischi e il dovere del Datore di lavoro di tener presente il progresso tecnologico nella scelta delle misure di prevenzione da adottare tra le quali, appunto, i DPI.

Il caso ha riguardato un Datore di lavoro che in seguito ad un sopralluogo della ASL presso la sua azienda era stato imputato in relazione alla violazione dell'art. 75, D.Lgs. 81/08, il quale stabilisce che *"I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro"*. La motivazione dell'imputazione risiedeva nel fatto che i lavoratori non erano dotati di scarpe antifortunistiche atte a proteggere gli arti inferiori da urti e cadute di materiali, ma solo di ordinarie scarpe chiuse.

Per tale illecito il Tribunale di Forlì aveva condannato il Datore di Lavoro alla pena di euro 6.400 di ammenda *"(...) per non avere provveduto a fornire i lavoratori di alcuni dispositivi di protezione individuale (...) - ossia scarpe antifortunistiche - per la maggior parte delle lavorazioni svolte"*.

Lo stesso Datore di Lavoro aveva proposto ricorso ritenendo principalmente che il Documento di valutazione dei Rischi fosse da considerarsi completo, indicando comunque l'obbligo di utilizzare scarpe chiuse anche d'estate.

La Corte di Cassazione ha ritenuto inammissibile il ricorso sulla base di un ragionamento chiaro.

L'obbligo della valutazione specifica dei rischi

Per quanto riguarda il primo la Corte ha osservato che, in tema di prevenzione degli infortuni, il Datore di lavoro, avvalendosi della consulenza del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ha l'obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda. Sulla base degli esiti di tale valutazione è tenuto a redigere e a sottoporre periodicamente ad aggiornamento il DVR, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i DPI adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, la Corte di Cassazione ha ulteriormente precisato che *"(...) 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 (...)"*.

Di conseguenza non è ritenuta conforme al dettato del D.Lgs. 81/08, la condotta del Datore di lavoro che si limiti a indicare solo genericamente i rischi all'interno del DVR.

Individuazione dei DPI nel DVR: non basta indicare una scarpa qualunque

Alla luce di tali principi secondo la Corte di Cassazione non può essere censurata la decisione del Tribunale che ha ritenuto che la generica sensibilizzazione dei lavoratori sull'uso di scarpe chiuse, contenuta nel DVR aziendale, anche per il periodo estivo, non fosse sufficiente per tutelare i lavoratori dagli specifici pericoli incombenti nei luoghi di lavoro.

Per altro dagli accertamenti condotti dal personale dell'ASL è emerso che nello stabilimento i lavoratori maneggiavano pesi da mezzo chilogrammo a tre chilogrammi, vi erano macchinari di metallo appoggiati per terra, nonché scaffali in metallo, pure appoggiati per terra, con angoli vivi e strutture rigide.

Erano presenti, insomma, rischi significativi che imponevano al Datore di lavoro di fornire idonee scarpe antinfortunistiche; in tal senso nella sentenza viene anche fatto osservare che *“A tal proposito, il Documento di valutazione dei rischi è stato correttamente ritenuto inadeguato dal Tribunale, posto che era necessario adottare la massima protezione per il lavoratore, rappresentata non da una scarpa qualunque, per di più lasciata alla libera scelta del lavoratore quanto a fattura e materiale, ma dalle scarpe antinfortunistiche, ossia quelle rispondenti ai requisiti stabiliti dall'art. 76 D.Lgs. n. 81 del 2008”*.

Appare chiaro, quindi, quanto indicato dalla Corte di Cassazione: non basta semplicemente indicare nel DVR che rispetto a un dato rischio può essere utilizzata una scarpa chiusa di qualsiasi tipo; sotto tale profilo, infatti, occorre anche ricordare che per DPI s'intende qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo (art. 74, D.Lgs. 81/08).

E' chiaro che riportare genericamente nel DVR la dotazione di una scarpa chiusa per compiere un dato lavoro non significa aver individuato un DPI che, per altro, sono soggetti alle varie norme della serie EN ISO, nonché alle nuove disposizioni del Regolamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 9 marzo 2016, che trova applicazione dal 21 aprile 2018, e stabilisce i

requisiti per la progettazione e la fabbricazione dei DPI.

Scelta dei DPI: non può essere rimessa ai lavoratori

Per altro secondo la Corte di Cassazione l'indicazione generica delle scarpe così come riportata nel DVR nel caso in questione lasciava alla libera scelta del lavoratore “quanto a fattura e materiale”, cosa assolutamente in contrasto con gli artt. 74 e ss. del D.Lgs. 81/08, nonché con l'art. 2087 c.c.

La Corte ha quindi rigettato il ricorso ritenendo che il Tribunale non abbia fatto altro che attenersi anche ai principi di cui sopra, ritenendo correttamente responsabile il Datore di lavoro per il reato contestato in quanto per fronteggiare le specifiche fonti di pericolo presenti sul luogo di lavoro non ha assolto al suo obbligo di dotare i lavoratori di scarpe antinfortunistiche per evitare i rischi da caduta e da urto.

Fonte: Mario Gallo

SENTENZA: LE CERTIFICAZIONI NON SOSTITUISCONO LE LACUNE DEL DVR

Con la sentenza n. 34311/2018 del 20 luglio scorso, la Corte di Cassazione ha rigettato i ricorsi di un Datore di lavoro e di un RSPP, imputati per omicidio colposo ai danni di un operaio, deceduto all'interno di un impianto durante lo svolgimento della propria attività lavorativa. Nel corso del procedimento sono infatti emersi profili di colpa in capo ad entrambi, derivanti da violazioni della normativa antinfortunistica di cui al D.Lgs. 81/2008, dato che gli stessi avevano consentito che il lavoratore svolgesse ordinaria manutenzione su di un macchinario, senza che

fosse stato redatto un DVR relativo ai fattori di rischio connessi a dette operazioni. In particolare, il Documento di valutazione dei rischi non comprendeva quelli della specifica mansione e, dunque, nulla dettava in termini di misure di sicurezza necessarie, né, tantomeno, prevedeva un periodico controllo sull'impianto. Per tali motivi, i giudici hanno ritenuto tale DVR «un documento palesemente e incontestatamente lacunoso».

Punto centrale delle difese è stato quello di evidenziare come le certificazioni relative al sistema di qualità, ottenute dalla società, fossero parte integrante e complementare del DVR, colmandone le mancanze. La Corte di Cassazione ha tuttavia confermato quanto stabilito dai giudici di merito: alle lacune del DVR non possono supplire le certificazioni, in quanto queste sono «volte ad una finalità diversa, quella cioè di garantire la realizzazione del prodotto nel rispetto degli standard di qualità e sicurezza, in favore dei clienti». Il manuale del sistema qualità, pertanto, non può essere considerato integrativo del DVR.

La Corte di Cassazione, ha quindi confermato la sentenza d'Appello, sottolineando come il Datore di lavoro sia tenuto a redigere e sottoporre a periodico aggiornamento il DVR, all'interno del quale deve indicare le misure precauzionali ed i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il RSPP ha poi l'obbligo di collaborare con il Datore di lavoro nell'individuazione dei rischi connessi all'attività lavorativa: in relazione a tale suo compito, egli «può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verifichino in conseguenza della violazione dei suoi doveri».

Fonte: Eshq Consulting



RISCHIO STRESS: UTILIZZO E COMPILAZIONE DELLA LISTA DI CONTROLLO

Per affrontare la valutazione del rischio stress lavoro correlato l'Inail ha pubblicato nel mese di settembre 2017 il documento "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.". Questo documento è in linea con le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato del 2010 (Commissione Consultiva Permanente ex art.6, D.Lgs. 81/2008) ed aggiorna, completa e integra un analogo manuale prodotto nel 2011. Tra gli strumenti presentati dall'Inail nella sua proposta metodologica alle aziende, con specifico riferimento alla fase di valutazione preliminare (per ogni gruppo omogeneo di lavoratori si procede alla raccolta/analisi degli eventi sentinella e alla rilevazione/analisi dei fattori di contenuto e di contesto del lavoro, attraverso il coinvolgimento di lavoratori e/o RLS), è presente una lista di controllo. Il manuale Inail indica che tale lista di controllo proposta alle aziende ha l'obiettivo di supportare il Gruppo di gestione della valutazione (generalmente composto dal Datore di lavoro e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, Medico competente, laddove nominato, e RLS/RLST) nella rilevazione ed analisi degli Eventi sentinella e dei fattori di Contenuto e Contesto del lavoro, cioè delle tre famiglie identificate dalle Indicazioni della Commissione Consultiva Permanente.

Nel Manuale viene riportata la seguente tabella relativa alla struttura della Lista di Controllo:



Tabella 2**La struttura della Lista di controllo**

I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortunati	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

La Lista di controllo viene identificata come uno "strumento organizzativo utilizzato per raccogliere elementi oggettivi e verificabili, considerati possibili indicatori di Stress Lavoro Correlato". Fa riferimento ai singoli Gruppi omogenei di lavoratori - va compilata una Lista di controllo per ciascun gruppo - o all'intera azienda, nel caso di aziende di piccole dimensioni. Dunque tale Lista "non va assolutamente somministrata ai singoli lavoratori, come un questionario".

Come avviene la compilazione della lista di controllo?

La compilazione è "a cura del Gruppo di gestione, previa consultazione dei lavoratori o di un campione rappresentativo di essi e/o dei loro RLS/RLST, relativamente ai fattori di Contenuto e Contesto. Per una corretta valutazione, è vincolante compilare la Lista di controllo in ogni sua parte valutando, quindi, le tre aree che la compongono e rispondendo a tutti gli indicatori presenti". In aggiunta agli indicatori previsti, nulla vieta che vengano valutati ulteriori aspetti, purché siano raccolti anch'essi attraverso

strumenti sperimentati e validati che permettano di individuare una soglia d'azione di riferimento".

In particolare la lista di controllo proposta prevede due tipologie di risposte:

- "andamento temporale - diminuito/inalterato/aumentato - nel caso dei primi otto indicatori dell'Area Eventi sentinella;
- risposta dicotomica - si/no - per gli ultimi due indicatori dell'Area Eventi sentinella e per tutti gli indicatori relativi alle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro".

Come evidenziato nella tabella relativa alla struttura della Lista sono diversi gli indicatori/dimensioni per ogni area:

- **Area degli Eventi sentinella:** misurata da 10 indicatori;
- **Area Contenuto del lavoro:** misurata da 4 dimensioni;
- **Area Contesto del lavoro:** misurata da 6 dimensioni.

Ogni Dimensione è "composta da un certo numero di indicatori ai quali viene attribuito un punteggio che concorre al risultato complessivo" che sarà corrispondente ad un determinato livello di rischio stress lavoro correlato.

In fase di valutazione "il punteggio assegnato dal Gruppo di gestione ad ogni indicatore non deve basarsi sulle percezioni dei compilatori, ma deve riflettere la reale condizione osservata per il Gruppo omogeneo esaminato, o azienda, se al di sotto di 30 lavoratori. Per tale motivo, deve essere possibile verificare ogni elemento valutato, anche attraverso il supporto di documentazione disponibile". E devono essere anche "esplicitate nel campo note eventuali diverse posizioni dei compilatori, motivandole, nonché indicate le misure di prevenzione eventualmente già in

adozione per il miglioramento di aspetti emersi 'a rischio'".

Quali esempi di documentazione a supporto è possibile identificare:

- **Eventi sentinella:** "Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori";
- **fattori di Contenuto del lavoro:** "DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description";
- **fattori di Contesto del lavoro:** "CCnL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description".

Una breve panoramica delle dimensioni presenti **nell'Area Contenuto del lavoro:**

- **ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro:** "la Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati

dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda;

- **pianificazione dei compiti:** “la Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l’esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza;
- **carico di lavoro - ritmo di lavoro:** “tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni;
- **orario di lavoro:** la Dimensione include “ lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore”.

Queste invece le dimensioni relative all'**Area Contesto del lavoro:**

- **funzione e cultura organizzativa:** “nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa

attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale”;

- **ruolo nell'ambito dell'organizzazione:** “tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli”;
- **evoluzione di carriera:** “la Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l’incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro”;
- **autonomia decisionale - controllo del lavoro:** “la Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione”;
- **rapporti interpersonali sul lavoro:** “la Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l’eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti”;
- **interfaccia casa – lavoro:** “la Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro”.

Il Manuale Inail riporta inoltre altre ulteriori indicazioni su vari aspetti della check list:

- l’uso delle annotazioni nella Lista di controllo;
- attribuzione dei punteggi e identificazione delle condizioni di rischio;

- calcolo del punteggio di Area degli Eventi sentinella;
- calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro;
- calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro;
- calcolo del punteggio finale della Lista di controllo.

La Lista di controllo, con relative note esplicative utili alla compilazione dei singoli indicatori, è disponibile in appendice al documento Inail.

[Link per l'accesso, previa registrazione, alla Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato:](#)

<https://gestioneaccessi.inail.it/IAA/public/login?TYPE=33554433&REALMID=06-7e158222-d7a7-4bfb-a6e8-69e79b00813b&GUID=&SMAUTHREASON=0&METHOD=GET&SMAGENTNAME=-SM-xWwS2xc9o6wa81HCL%2bFwzhP5WfvroFoXpg2jBeu%2fk39MhE36uC3sjXlp97DKWrMDWx7CeDclp68FCWKecluRIQkH14r8Tmne&TARGET=-SM-http%3a%2f%2fappsricercascientifica%2einail%2eit%2fstresslavorocorrelato%2f>

