

GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **FGAS: ATTIVATO IL PORTALE PER IL RILASCIO DELLE CREDENZIALI E LA COMUNICAZIONE DEGLI INTERVENTI**
 - **IN VIGORE IL TESTO DELL'ADR 2019 SUL TRASPORTO INTERNO DI MERCI PERICOLOSE**
 - **INAIL: PUBBLICATO IL MODELLO OT 23**
-

NEWS

FGAS: ATTIVATO IL PORTALE PER IL RILASCIO DELLE CREDENZIALI E LA COMUNICAZIONE DEGLI INTERVENTI

In attuazione del Regolamento FGAS, e' stato attivato il portale per il rilascio delle credenziali per la comunicazione degli interventi. A partire dal 10 settembre i soggetti obbligati alla comunicazione degli interventi possono richiedere le credenziali per l'accesso alla Banca Dati FGAS e l'invio della comunicazione.

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

A partire dal 10 settembre i soggetti obbligati alla comunicazione degli interventi dovranno richiedere al Registro FGAS le credenziali che consentono l'accesso alla Banca Dati e la comunicazione: la richiesta va effettuata trasmettendo una richiesta abilitazioni, per via telematica, dal sito www.fgas.it accessibile con firma digitale del Legale Rappresentante dell'impresa o di un suo delegato.

Le credenziali vengono richieste dalle imprese certificate oppure dalle imprese non certificate per conto del proprio personale certificato.

Nella richiesta devono essere indicati i nominativi delle persone che opereranno sulla Banca Dati ed effettueranno materialmente l'inserimento delle informazioni relative agli interventi: una volta che la richiesta sia stata accolta dalla Camera di Commercio questi soggetti ricevono, via mail, le credenziali per

l'accesso. Queste persone possono essere interne all'impresa/ente (p.es. personale amministrativo) o esterni ad essa (p.es. professionista o associazione di categoria).

La presentazione delle richieste è gratuita.

Ricordiamo che vanno comunicati tutti gli interventi svolti su apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento e pompe di calore e antincendio, celle frigorifero installate su autocarri e rimorchi e commutatori elettrici contenenti Fgas. Occorre comunicare solo gli interventi svolti a partire dal 25/9/2019, mentre non dovranno essere comunicati gli interventi effettuati precedentemente a tale data e che devono essere riportati negli appositi registri delle apparecchiature. La comunicazione va effettuata alla Banca Dati nazionale gestita dalle Camere di commercio via telematica, entro 30 giorni: a) dall'installazione delle apparecchiature; b) dal primo intervento di controllo delle perdite, manutenzione o riparazione di apparecchiature già installate; c) dallo smantellamento delle apparecchiature.

IN VIGORE IL TESTO DELL'ADR 2019 SUL TRASPORTO INTERNO DI MERCI PERICOLOSE

E' stata pubblicata sulla G.U.U.E del 27 giugno 2019, n° 173, la Decisione (UE) 2019/1094 della Commissione del 17 giugno 2019 che permette agli Stati membri di adottare alcune deroghe relativa al trasporto interno di merci pericolose. La Decisione sostituisce integralmente l'allegato I, capo I.3, e l'allegato II, capo II.3, della Direttiva 2008/68/CE con quelli allegati alla nuova Decisione.

INAIL: PUBBLICATO IL MODELLO OT 23

L'Inail ha pubblicato sul proprio portale il modello OT23, che sostituisce il precedente modello OT24 ed è utilizzabile dalle aziende fino al 29 febbraio 2020. Tra le novità, gli interventi migliorativi per il reinserimento lavorativo degli infortunati da lavoro e l'inclusione dell'adozione delle prassi di riferimento, validate nel 2018, per

imprese del settore edilizio e per le micro e piccole imprese artigiane.

Come per il precedente, anche il modello OT23 riguarda lo sconto dei premi assicurativi per interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, adottati dalle imprese assicurate nel 2019, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa vigente in materia. La domanda di riduzione può essere richiesta a prescindere dall'anzianità dell'attività lavorativa e va inoltrata telematicamente entro il 29 febbraio 2020.

Nel modulo di domanda l'Inail indica e predefinisce le azioni e i miglioramenti considerati validi per ottenere il beneficio richiesto. Gli interventi sono articolati in 5 sezioni e sono distinti in: interventi di carattere generale (A), di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale (B), trasversali (C), settoriali generali (D) e settoriali (E).

Scorrendo attraverso le sezioni del modulo, tra i molti esempi di interventi ritenuti meritevoli per la richiesta di riduzione sono riportati l'adozione o il mantenimento di sistemi di gestione della

sicurezza sul lavoro idoneamente certificati, le asseverazioni rilasciate da organismi paritetici, la segnalazione di quasi infortuni o di mancati incidenti sul lavoro, le iniziative di formazione adottate, le agevolazioni sociali concesse ai lavoratori, le convenzioni stipulate con le Asl per le campagne contro il fumo, l'abuso di alcool e di sostanze stupefacenti, e di adozione di corretti stili di alimentazione. Anche la partecipazione al premio "Imprese per la sicurezza", promosso e organizzato annualmente da Inail e Confindustria in collaborazione con Apqi e Accredia, rientra tra gli esempi positivi citati nel modulo.

All'interno del nuovo modello OT23 sono da segnalare l'introduzione di alcuni nuovi interventi di miglioramento come quelli previsti nella sezione C. Si riferiscono al reinserimento lavorativo di dipendenti affetti da disabilità da lavoro, alle modalità del servizio di trasporto da casa al lavoro per i lavoratori in orario notturno, e alla realizzazione di interventi per contrastare il verificarsi di rapine.

Altra novità del modello OT23 è l'inclusione, tra gli interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale delle imprese (Rsi) nella sezione B, delle prassi di riferimento Uni/PdR 49:2018 (costruzioni) e Uni/PdR 51:2018 (micro e piccole imprese). La prima, pubblicata il 5 novembre 2018 a cura di Ance Lombardia e Uni (Ente italiano di normazione), fornisce delle linee guida utili all'applicazione pratica della Rsi nell'ambito del settore edile.

Nella seconda prassi, resa pubblica il 27 novembre 2018 da Confartigianato Imprese Lombardia e Uni, sono esposte le linee guida valide per essere applicate nell'ambito delle micro e piccole imprese e delle imprese artigiane, ovvero a valore artigiano; la stessa prassi offre

inoltre una serie di indicatori a supporto dell'autovalutazione delle imprese rispetto alle dimensioni dell'ambiente, della governance e del sociale.

Entrambe le prassi seguono il modello di responsabilità sociale promosso dalla Uni Iso 26000, guidance sulla responsabilità sociale delle organizzazioni pubblicata dall'Iso nel 2010, e ad oggi unico standard in materia di Rsi valido a livello internazionale.

Anche nel Modello OT 23, ad ogni intervento realizzato viene assegnato un punteggio. Per poter accedere alla riduzione del tasso occorre averne compiuti in numero tale che la somma dei rispettivi punteggi sia pari almeno a 100. Generalmente, per raggiungere i 100 punti richiesti è possibile selezionare interventi di qualunque sezione del modulo, ad eccezione di quelli riferiti alla responsabilità sociale delle imprese, nella cui sezione specifica (B) la soglia del punteggio massimo deve essere raggiunta senza ulteriori cumuli.

La documentazione certificante l'avvenuto intervento deve essere presentata insieme alla domanda. I documenti devono riportare la data e la firma del Datore di lavoro, ma, a seconda degli interventi, anche di altri soggetti idonei. Per quanto attiene alle azioni riguardanti l'implementazione oppure l'adozione di "procedure", oltre a data e firma sono necessarie anche l'esplicitazione dei contenuti e delle evidenze documentali di attuazione riferite all'anno 2019.

AESIS S.R.L. SI RENDE DISPONIBILE PER FORNIRE AI PROPRI CLIENTI IL SERVIZIO DI CONSULENZA SU QUESTA SPECIFICA TEMATICA

PRINCIPALI SCADENZE

15/10/2019 – 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 SULLA GIUSTA INTERPRETAZIONE DELLA NOZIONE DI INTERFERENZA

La Corte di Cassazione nella sentenza n° 27944 del 26 giugno 2019 si è espressa sulla giusta nozione di interferenza fra le imprese e fra queste e i lavoratori autonomi, ai fini dell'applicazione dell'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008 riguardante gli obblighi di sicurezza sul lavoro connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione e quindi gli obblighi di coordinamento e cooperazione con riferimento alla posizione del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore.

Il fatto esaminato riguardava la responsabilità di un committente datore di lavoro e del datore di lavoro di un'impresa appaltatrice per il reato di omicidio colposo in danno di un autista dipendente dell'impresa stessa, aggravato per la violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

La Corte di Cassazione ha ribadito che la nozione di interferenza tra impresa appaltante e appaltatrice non può ridursi alle sole circostanze che riguardino "contatti rischiosi" tra il personale delle imprese ma deve necessariamente

ricomprendere anche tutte quelle attività preventive poste in essere nella fase antecedente ai contatti rischiosi stessi e riferirsi necessariamente alla coesistenza in un medesimo contesto di più organizzazioni ciascuna delle quali facente capo a soggetti diversi.

Se l'interferenza fosse infatti limitata alle sole ipotesi di contatto rischioso tra lavoratori di imprese che operano nel medesimo luogo di lavoro ciò porterebbe 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 in quel luogo di lavoro. La Corte di cassazione ha precisato che gli obblighi di sicurezza devono essere adempiuti anche nella fase precedente all'esecuzione dei lavori, allorché il dovere di coordinamento obbliga i responsabili ad esigere l'allestimento delle protezioni.

La Corte di Cassazione ha quindi evidenziato che il personale della ditta appaltatrice, anche se si trovi ad operare autonomamente nell'ambito del luogo di lavoro dell'appaltante, deve essere posto, a cura dello stesso, in condizioni di conoscere preventivamente i rischi specifici

inerenti alle lavorazioni conferite in appalto ai quali può andare incontro in quel luogo di lavoro affinché possa regolarsi di conseguenza. A norma dell'art. 26, comma 2, inoltre, l'appaltatore e il subappaltatore sono tenuti a richiedere al committente il Documento di Valutazione dei rischi Interferenziali (Duvri) e, qualora ricevano risposta negativa, a sopperire personalmente all'individuazione del rischio, collaborando con il committente.

Fonte: Punto Sicuro - Gerardo Porreca

<https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/rubriche-C-98/sentenze-commentate-C-103/corte-di-cassazione-sentenza-n.-27944-del-26-giugno-2019-sulla-giusta-interpretazione-della-nozione-di-interferenza-ex-art.-26-d.-lgs.-n.-81-2008.-DOC-56289/>

SENTENZA SULLA FORMAZIONE ADEGUATA E LA CONDOTTA ABNORME DEL LAVORATORE

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 27787 del 24 giugno 2019 ha ribadito cosa s'intenda per formazione sufficiente e adeguata e quando la condotta del lavoratore possa definirsi *abnorme*. Il fatto esaminato ha riguardato un infortunio mortale occorso ad un lavoratore durante l'abbattimento di un albero.

Al Datore di Lavoro era stato contestato di avere ommesso di assicurare al lavoratore suo dipendente una formazione adeguata nonché l'informazione relativa alle modalità di abbattimento di alberi e ciò in relazione all'attività cui era stato destinato unitamente a un più anziano ed esperto collega. Il lavoratore, a causa di queste carenze informative e formative, era stato schiacciato (con conseguente decesso) da una pianta di abete rosso di cui aveva proceduto al taglio con tecnica non corretta.

Il Datore di Lavoro, nel procedere al ricorso, aveva sottolineato che al lavoratore era stato

vietato il taglio degli alberi, che in precedenza non era mai stato adibito a tale attività e che quindi la formazione e l'informazione riguardavano solo l'attività di sramatura degli alberi una volta a terra dopo il taglio. Oltre che su questi aspetti poneva le basi del ricorso anche sul comportamento esorbitante, eccentrico ed eccezionale del lavoratore il quale aveva di propria iniziativa proceduto al taglio dell'abete pure in presenza di contrarie istruzioni fornite dal datore di lavoro nel corso di sopralluogo avvenuto alcuni giorni prima dell'infortunio e nonostante il preposto avesse prescritto all'infortunato di limitarsi alla *sramatura* di una pianta che egli aveva appena finito di tagliare, adottando quindi una condotta imprevedibile ed abnorme in quanto tesa ad eludere ordini e prescrizioni.

La Corte di Cassazione nel rigettare il ricorso ha sottolineato due aspetti principali: 1) l'informazione e la formazione sono state ritenute carenti, in quanto il lavoratore era stato assunto dieci giorni prima e proveniva da esperienze lavorative in altri settori. Questo avrebbe dovuto determinare un periodo di apprendistato con affiancamento a personale più esperto, cominciando da attività ausiliarie e di supporto per poi passare ad attività più impegnative ed una fase formativa riguardante non solo l'attività della sramatura, ma tutto quello che riguardava la principale attività dell'azienda e cioè il taglio delle piante e la lavorazione del legname. Tantopiù che il preposto aveva testimoniato che il lavoratore nei giorni precedenti aveva proceduto in autonomia al taglio di alberi, seppur di piccole dimensioni; 2) l'eventuale presunta colpa del lavoratore, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni, non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento infortunistico (morte o lesioni del lavoratore) che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del

lavoratore sia stato abnorme, e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento.

A proposito di quest'ultima la Corte di cassazione ha precisato che « è abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro, e che tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli » .

In questo caso il lavoratore era intento alla esecuzione di un compito che rientrava nelle mansioni cui era chiamato ad attendere quantomeno sotto il controllo di altro lavoratore, e comunque in relazione alle quali avrebbe dovuto possedere una adeguata formazione.

Infatti, come era emerso nella deposizione del preposto, l'infortunato aveva abbandonato le operazioni di *sramatura* che stava svolgendo con lo stesso preposto e, portandosi a poca distanza dal luogo in cui entrambi operavano, aveva proceduto di propria iniziativa all'abbattimento di una pianta (destinata ad essere tagliata), eludendo la sua vigilanza.

L'iniziativa assunta dal lavoratore non poteva ritenersi assolutamente imprevedibile e abnorme, proprio in ragione della contestualità della lavorazione e dell'ambito lavorativo che atteneva appunto al taglio delle piante e alla preparazione del legname ricavato.

In conclusione, secondo la Corte di Cassazione, non va dimenticato che, in ogni caso, vale il principio ripetutamente ribadito che « non avendo il lavoratore ricevuto una adeguata formazione sul contenuto della prestazione lavorativa, né verificabili prescrizioni lavorative sui limiti cui era tenuto il suo intervento, la sua condotta, benché imprudente e avventata, non può assurgere a causa esclusiva dell'infortunio

occorso quando, come nella specie, il sistema di sicurezza apprestato dal datore di lavoro presenti delle evidenti criticità » .

Questo perché, è opportuno ribadirlo ancora una volta, le regole riguardanti la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro perseguono il fine di tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, con la conseguenza che l'area di rischio da gestire comprende il rispetto della normativa prevenzionale che si impone ai lavoratori, dovendo il datore di lavoro impedire l'instaurarsi, da parte degli stessi destinatari delle regole di sicurezza, di prassi di lavoro non corrette e, come tali, latrici di possibili rischi per la sicurezza e la incolumità dei lavoratori.

Fonte: Punto Sicuro - Carmelo G. Catanoso

[Corte di Cassazione Penale, Sez 4 – Sentenza n. 27787 del 24 giugno 2019 - Operaio schiacciato dalla pianta appena abbattuta. Omessa formazione](#)



CORSI PRIMO SOCCORSO : SONO EROGABILI CON MODALITA' E-LEARNING ?

Periodicamente ci si trova a dover rispondere sul fatto se i corsi per gli addetti al primo soccorso ai sensi del D.M. 388/2013 siano erogabili o meno anche con modalità e-learning. La risposta dovrebbe essere ormai consolidata, ma il fatto che il quesito venga costantemente riproposto rende necessario chiarire il punto.

La formazione con la modalità e-learning è stata ufficialmente introdotta in Italia solo nel 2011 e precisamente con gli Accordi della Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011 relativi alla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti e a quella dei Datori di lavoro/ RSPP e cioè dei Datori di lavoro che hanno optato per lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione. Con tali Accordi infatti è stato consentito il ricorso alla modalità e-learning per la formazione di tali figure a patto però solo che venissero rispettate delle precise condizioni riportate negli Allegati I degli Accordi stessi e limitatamente comunque allo svolgimento di alcuni moduli di formazione e all'aggiornamento degli stessi. Più in particolare il ricorso a tale modalità è stato limitato solo alla formazione generale dei lavoratori, alla formazione dei dirigenti e in parte alla formazione dei preposti (solo punto 3) ed alla formazione dei Datori di lavoro/ RSPP per quanto riguarda alcuni moduli (Modulo 1- Normativo e Modulo 2 – Gestionale) e per il loro aggiornamento (punto 4).

Con riferimento invece alla possibilità di ricorrere alla modalità e-learning per i lavoratori addetti al primo soccorso si fa presente che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, così come sopra indicato, ha espresso il proprio parere in merito

nel rispondere a un quesito che gli è stato posto il 1° ottobre 2010. Nella risposta a tale quesito, infatti, il Ministero stesso, dopo aver premesso che la materia della formazione non rientra fra le sue competenze ma in quella delle Regioni e delle Province autonome, ha ricordato che, in materia di primo soccorso, il comma 2 dell'articolo 45 del D. Lgs. n. 81/2008 ha previsto che la disciplina relativa ai requisiti del personale addetto al primo soccorso e alla sua formazione fosse individuata nelle previsioni del D. M. 15/7/2003 n. 388, che a sua volta ha stabilito che la formazione dei lavoratori designati al primo soccorso deve essere costituita da una parte teorica e da una parte pratica e deve essere altresì svolta da personale medico in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

E' quindi chiaro che la formazione dei lavoratori designati al primo soccorso può avvenire solo con modalità che prevedano la presenza fisica e non può essere erogata con modalità e-learning.



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

QUALIFICA DI PREPOSTO: LA POSIZIONE E' DESUNTA DALL'ORGANIGRAMMA E DA ELEMENTI DI FATTO

Nell'ambito del quadro organizzativo della sicurezza sul lavoro previsto dal D.Lgs. n.81/2008, la vigilanza interna sui luoghi di lavoro rappresenta uno degli aspetti fondamentali per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Per questo motivo il legislatore ha conferito alla figura del preposto per la sicurezza un ruolo strategico visto che è identificato nella persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (art. 2, c. 1, lett. e).

Proprio la centralità di questa figura negli ambiti lavorativi, ma anche la sua delicatezza, ha fatto sì che, nel corso degli ultimi anni, la giurisprudenza della Corte di Cassazione sia diventata ricca di interventi riguardanti il preposto ai quali, recentemente, si è aggiunta l'interessante sentenza del 18 luglio 2019, n. 31863, nella quale sono stati focalizzati alcuni aspetti problematici relativi alla concreta individuazione del preposto, oltre che le condizioni lo rendono esente da responsabilità in caso d'infortunio.

Il caso affrontato dalla Corte di cassazione ha riguardato un infortunio sul lavoro accaduto nel 2011; il lavoratore era stato incaricato dell'installazione di alcuni cartelli di segnalazione all'interno di uno stabilimento, attività che comportava una lavorazione in quota.

Per compiere tale operazione, prendeva posto su un carrello elevatore, condotto da un collega di lavoro e, mentre stazionava su tale carrello,

perdeva l'equilibrio, cadendo e riportando gravi lesioni alla testa.

Nei primi due gradi di giudizio erano stati ritenuti responsabili del reato di lesioni colpose sia il preposto e responsabile progetti dell'azienda, sia il preposto e responsabile produzione della stessa società. Ad entrambi era stato contestato il mancato esercizio della dovuta sorveglianza sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente infortunato, in violazione dell'art. 19 D.Lgs. 81/2008, in particolare addebitando agli stessi di non aver accertato che il lavoratore operasse nel rispetto della normativa antinfortunistica e che utilizzasse gli strumenti posti a sua disposizione dall'azienda.

I due preposti nel loro ricorso avevano obiettato sulla posizione di garanzia rivestita, facendo rilevare che "la posizione di garanzia assunta da un dipendente nel contesto aziendale, in conseguenza dell'assunzione della qualifica di preposto, è circoscritta alle funzioni che gli sono state assegnate dal datore di lavoro. Tale qualifica pertanto non opererebbe in rapporto a tutti i lavoratori che si trovano alle dipendenze dell'azienda ma solo nei confronti di coloro rispetto ai quali il preposto sia stato investito di poteri di sovraordinazione e controllo".

Il ricorso è stato quindi basato sul fatto che il dovere di vigilanza non riguardava il lavoratore infortunato e sul fatto che i due imputati erano addetti a settori differenti e con mansioni del tutto diverse e quindi non avevano un obbligo di vigilanza nei confronti del lavoratore infortunato.

Inoltre, altro elemento del ricorso era che il lavoratore infortunato godeva di un grado di autonomia nello svolgimento dei propri compiti e che in occasione del corso di formazione sull'utilizzo del cestello per i lavori in quota fosse stata fornita al lavoratore specifica documentazione illustrativa nella quale si

evidenziava l'espresso divieto di farsi sollevare con il muletto per eseguire tali lavori.

La Corte di Cassazione ha, tuttavia, ritenuto infondati i ricorsi. L'elemento fondamentale che emerge dal pronunciamento della Corte di Cassazione è legato al fatto che sia stato accertato che i due imputati rivestivano entrambi la qualifica di preposti; infatti, dall'organigramma della sicurezza della società prodotto dalla stessa difesa risultano indicati, per il reparto produzione a cui era addetto il lavoratore infortunato, quali responsabili della funzione, i nominativi dei due imputati. Come sempre è stato anche precisato che la qualifica di preposto non necessita di essere dimostrata attraverso prove documentali attestanti la formale investitura, ben potendo essere desunta da circostanze di fatto; infatti, la prova dell'assunzione del ruolo di preposto "non richiede un elemento probatorio documentale o formale, potendo il giudice del merito fondare il convincimento anche su testimonianze od altri accertamenti fattuali". Vale quindi pienamente il principio di effettività previsto dall' art. 299 D.Lgs. n.81/2009.

Relativamente al dovere di vigilanza la Corte di Cassazione ha ribadito che il preposto ha la funzione di verificare e garantire il rispetto delle regole di cautela nell'esecuzione delle prestazioni lavorative e la sua responsabilità può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile.

Il dovere di vigilanza, quindi, deve concentrarsi sulla sussistenza e persistenza delle condizioni di sicurezza esigendo dallo stesso lavoratore l'osservanza delle norme e delle disposizioni aziendali di sicurezza. La condotta imprudente o negligente del lavoratore, in presenza di evidenti criticità del sistema di sicurezza approntato dal

datore di lavoro, non potrà mai determinare alcuna esenzione in favore dei soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza.

Questo perché le disposizioni in materia di sicurezza sono dirette a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua colpa, essendo tenuti, il datore di lavoro e coloro che rivestono una posizione di garanzia, quindi anche i preposti, a prevedere ed evitare prassi di lavoro non corrette e foriere di eventuali pericoli.

E' quindi quasi scontato che il lavoratore possa seguire prassi di lavoro scorrette (PLS). Nel caso specifico il fatto che l'infortunato sia salito incautamente sul carrello elevatore fa sì che sulla base di tali principio non sia possibile inquadrare nell'ambito delle condotte connotate da abnormità ed esorbitanza il comportamento del lavoratore infortunato, non essendosi realizzato, il suo comportamento, in un ambito estraneo al procedimento lavorativo a cui era stato addetto e non potendosi sostenere che si trattasse di una condotta assolutamente eccentrica ed imprevedibile.

Fonte: Mario Gallo

