



# RSPP

### Rassegna Stampa sulla Prevenzione e Protezione dai rischi e danni da lavoro

Newsletter mensile contenente materiali su temi ergonomici e di prevenzione dei rischi e danni da lavoro, oltre a una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

### Prosegue la sperimentazione della nostra check list per la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

La sperimentazione avviata nel mese di maggio sta raccogliendo, seppur con una lentezza tipicamente estiva, check list compilate, adesioni ed interventi di tecnici ed esperti che sollecitano chiarimenti su alcuni aspetti che l'iniziativa propone,

Ne presentiamo una che riteniamo utile a chiarire alcuni aspetti di rilievo.

**Alessandro Baselice:** Un punto debole della check list potrebbe essere che nella prima sezione, degli INDICATORI AZIENDALI, spesso vi sono riferimenti alla frequenza di eventi che risultano essere ad interpretazione libera. Mi spiego meglio, se io leggo "c'è un elevato numero di assenze per malattia", cosa stabilisce se il numero è elevato? (Es. malattia/giorni lavorati?); oppure: ci sono DIVERSI lavoratori stranieri, o DIVERSI lavoratori precari... diversi quanti? o da chi?

In buona sostanza la presenza assenza di un elemento (es. presenza di lavoratori in solitaria) può trovare riscontro certo, ma è necessario dare un' indicazione metodologica sull'interpretazione di frequenza degli avverbi.

In effetti il problema è già presente nella check list dell' inail ma mi sembra ancora più evidente in questa.

**Risp.:** quello che si deve considerare è la differenza tra la nostra check list e quella INAIL dove giustamente si è riscontrata l'indeterminatezza di alcuni indicatori.

La check list INAIL vuole essere utilizzata per la valutazione preliminare (OGGETTIVA) e questo problema è un suo grave limite; la nostra check list vuole essere utilizzabile per la valutazione approfondita (SOGGETTIVA), vuole rilevare la percezione del lavoratore, per questo si chiede se secondo la propria percezione si lavora in una organizzazione dove ci sia il rischio di infortuni, ci siano molte assenze o molti ritardi; non vogliamo una indicazione numerica confrontabile con uno standard, ma una opinione che andremo a

confrontare con la valutazione oggettiva per rilevarne le eventuali discrepanze: andremo a misurare se quella che si ritiene l'organizzazione formale (oggettiva) corrisponde a ciò che il lavoratore effettivamente percepisce.

Occorre ribadire che il processo di valutazione dello stress lavoro-correlato che dovrà essere indicato nel DVR deve seguire una serie di azioni:

- **Fase Propedeutica**, comprende la Costituzione del gruppo di Gestione della Valutazione, sviluppo di una strategia comunicativa e coinvolgimento del personale attraverso azioni di formazione-informazione;
- **Valutazione preliminare**, ovvero la valutazione cosiddetta oggettiva (coinvolgendo nella valutazione degli indicatori di contenuto e contesto del lavoro i lavoratori);
- **Valutazione approfondita**, una valutazione soggettiva che mira a valutare la percezione dei lavoratori rispetto al proprio ambiente di lavoro, e va effettuata sugli stessi indicatori utilizzati nella valutazione preliminare (secondo la Commissione Consultiva Permanente non necessaria se la valutazione preliminare indica un rischio trascurabile e da effettuare negli altri casi dopo aver verificato l'insuccesso delle azioni correttive adottate), può essere realizzata attraverso liste di controllo, focus group, interviste, ecc.;
- piano di monitoraggio periodico;
- Individuazione delle azioni correttive (con il coinvolgimento dei lavoratori) con verifica della loro efficacia, in mancanza di risultati si attiverà la valutazione approfondita.

La check list che stiamo sperimentando si riferisce alla sola fase di valutazione approfondita ovvero soggettiva: è fondamentale tenere sempre presente questo suo possibile impiego.

Continuate a compilare [la check list](#) ed inviatecela all'indirizzo e-mail [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com)



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Da [gimle.fsm.it](http://gimle.fsm.it)  
[Rep. n. 20133201](#)

**La rilevanza delle patologie dell'arto superiore in ambito professionale.** Di Matteo Marco Riva, Marisa Santini, Giovanni Mosconi.

[Rep. n. 20133202](#)

**Mobbing, costrittività organizzative ed effetti bio-psico-sociali: una valutazione integrata. Dati preliminari di validazione del Questionario-napoletano sul Disagio Lavorativo (Qn-DL).** Di Giovanni Nolfo, Claudio Petrella, Maria Triassi, Gemma Zontini, Simona Uttieri, Alessia Pagliaro, Francesco Blasi, Antonella Cappuccio e Giuseppe Nolfo.

Da [www.inail.it](http://www.inail.it)  
[Rep. n. 20133203](#)

**I RISCHI DEL PROPRIETARIO. INAIL - Coordinamento Toscano CPT.** Ogni Cittadino dal momento in cui intende affidare la progettazione o anche solo l'esecuzione di lavori per la costruzione, la ristrutturazione o la manutenzione di un'opera edile assume gli obblighi e le funzioni del Committente, con importanti responsabilità penali in caso di mancato rispetto di tali obblighi.

Da [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it)  
[Rep. n. 20133204](#)

**Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.** Di Chiara Lazzari (I Working Papers di Olympus, 21/2013).

Da [scadenzario.checklistsicurezza.it](http://scadenzario.checklistsicurezza.it)  
[Rep. n. 20133205](#)

**COSTI SICUREZZA:** Il Consiglio di Stato ha precisato che in sede di offerta gli oneri di sicurezza non soggetti a ribasso vanno indicati anche se i moduli forniti dalla stazione appaltante o il bando di gara non lo richiedono.

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)  
[Rep. n. 20133206](#)

**Circolare n.30 del 16 luglio 2013 Segnaletica di sicurezza.** D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., Allegato XXV UNI EN ISO 7010:2012



### **Collana Ergonomia, salute e sicurezza**

Paolo Gentile

#### **La fabbrica e l'accademia**

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426

## NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile



[RSPP sostiene La campagna «Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi»](#)

Proseguiamo con la presentazione di siti che riteniamo importanti per la diffusione della cultura della sicurezza.

Questo mese presentiamo <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx> la sezione del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento del Ministero in materia di salute e sicurezza nel lavoro. L'apertura della pagina presenta "In primo piano", le ultime informazioni relative alle tematiche della legislazione sulla sicurezza del lavoro.

L'obiettivo che il sito dichiara è quello *della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione.*

Il menù disponibile da questa sezione comprende, tra le altre voci:

**Norme**, una raccolta della normativa e delle circolari di settore;

**Commissione Consultiva Permanente**, dove sono disponibili, per la consultazione i documenti e le indicazioni elaborati ed approvati in seno alla Commissione consultiva permanente di salute e sicurezza sul lavoro;

**Interpello**, dove possiamo trovare le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti posti alla Commissione per gli interpelli;

**Linee guida**, una presentazione delle linee guida elaborate per indirizzare e facilitare i comportamenti dei soggetti della sicurezza la cui intera raccolta è raccolta nel sito dell' INAIL ex ISPESL (<http://www.ispesl.it/documentazione/linee.asp>);

**Buone prassi**, Una raccolta delle "soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici, validate dalla Commissione consultiva permanente, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede assicurarne la più ampia diffusione".

Nei precedenti numeri abbiamo presentato : [www.checklistsicurezza.it](http://www.checklistsicurezza.it), [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it), [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it) e [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it),



### **Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione.**

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri C. Ciacia, E. D'Antona, E. Cordaro, S. Fadda, P. Gentile, L. Livigni, N. Magnavita, A. Magrini, L. Marsella, F. Melis, A. Messineo, C. Nardella, F. Pacelli, G. Scano, G. Solinas, M. Russo.

Versione Ebook: 2,90 € ISBN: 978-88-96416-174

**Per acquisti on line** [www.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)



## Approfondendo... sul web

Da [www.studiocataldi.it](http://www.studiocataldi.it)

**Cassazione: infortunio sul lavoro. La richiesta del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione.** (L.S.)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 16452 dell'1 luglio 2013, ha affermato che la richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione interrompe il termine di prescrizione quinquennale. Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte, i giudici di merito avevano accolto la domanda di una lavoratrice volta al risarcimento dei danni subiti in occasione di un infortunio sul lavoro occorso presso l'azienda, ove era stata investita da un muletto precisando che il termine di prescrizione quinquennale era stato interrotto dalla notifica del primo ricorso introduttivo del giudizio e con la richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione prima della scadenza del quinquennio e che il datore di lavoro aveva violato le prescrizioni poste dall'art.

33 D.Lgs. 626/94 in materia di collocazione e segnalazione delle vie di circolazione dei pedoni e dei veicoli, non potendosi considerare imprevedibile ed abnorme la condotta della lavoratrice..

Nello specifico i Giudici di legittimità, rigettando il ricorso della Società che chiedeva il riconoscimento della prescrizione del diritto al risarcimento del danno, hanno precisato che "il secondo comma dell'art. 410 c.p.c. dispone che la comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Attesa, inoltre, la natura ricettizia degli atti interruttivi della prescrizione e considerato che il legislatore parla di interruzione e non di sospensione della prescrizione, deve ritenersi che la comunicazione che interrompe la prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza è quella fatta al datore di lavoro." ...

Da [www.studiocataldi.it](http://www.studiocataldi.it)

**Cassazione: sì al risarcimento del danno biologico al lavoratore privato di ogni incarico lavorativo.** (L.S.)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 16413 del 28 giugno 2013, ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale del lavoratore privato, di fatto, di ogni compito lavorativo restando così pregiudicato nella sua identità culturale e professionale.

Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte, una società aveva proposto ricorso avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione del giudice di primo grado, aveva riconosciuto la sussistenza sia del danno biologico che di quello morale nonché di quello esistenziale a favore di un lavoratore trasferito in un'altra sede di lavoro, privato, di fatto, di ogni compito lavorativo e posto in una condizione di isolamento e svilimento della sua dignità di uomo e lavoratore causativa dello stato depressivo in cui era caduto.

La Suprema Corte, precisando che "con riferimento alla quantificazione del danno, non risulta alcun corrispondente motivo di appello (si rileva dalla sentenza impugnata che le doglianze dell'appellante afferivano alla sola valutazione medico-legale della misura del danno biologico)", ha affermato che "non

si riscontra alcuna duplicazione laddove le voci risarcitorie hanno distintamente riguardato (...) il danno biologico (inteso come mera lesione della integrità psicofisica), il danno morale (inteso come sofferenza interiore temporanea causata dalla commissione di un fatto illecito), il danno esistenziale (inteso come umiliazione delle capacità ed attitudini lavorative con pregiudizio all'immagine del dipendente sul luogo di lavoro)."

I giudici di legittimità ricordano inoltre che "in tema di liquidazione del danno non patrimoniale, al fine di stabilire se il risarcimento sia stato duplicato ovvero sia stato erroneamente sottostimato, rileva non il nome assegnato dal giudicante al pregiudizio lamentato dall'attore (biologico, morale, esistenziale) ma unicamente il concreto pregiudizio preso in esame dal giudice. Si ha pertanto duplicazione di risarcimento solo quando il medesimo pregiudizio sia stato liquidato due volte, sebbene con l'uso di nomi diversi. "

Non accolta, dunque, la tesi della Società secondo la quale la Corte di merito non aveva attribuito rilevanza alla circostanza che lo stato di parziale inattività non era addebitabile a una scelta volontaria della società, bensì piuttosto l'effetto di ragioni tecnico produttive nell'ambito di una manovra tesa a consentire la salvaguardia di alcuni profili professionali.



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Da [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it)  
**Nuova procedura d'infrazione europea:  
RSPP interni o esterni?** Di Enzo Gonano

Una comunicazione relativa alla procedura d'infrazione n.2013/4117 del 26 giugno 2013, (non corretto recepimento della Direttiva 89/391/CEE\*), è stata trasmessa il 2 luglio dal Ministero degli affari europei alla Commissione Lavoro\*\*.

L'infrazione riguarda genericamente l' "attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro". Invece, l'infrazione specifica pervenuta al nostro Ministero ha come oggetto l'attività di protezione e prevenzione, e del Rspp in particolare.

Con il combinato disposto dell'art.31 e successivi il TU 81/08 disciplina la materia secondo la quale le mansioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione possono essere svolte:

direttamente dal datore di lavoro nelle aziende industriali fino a trenta dipendenti (RSPP datore di lavoro);

da personale interno all'azienda designato dal datore di lavoro;

da personale al di fuori dell'azienda (RSPP esterno). Non così la normativa europea che all'art.7 della citata Direttiva 89/391/CEE, esclude la facoltà di scelta del datore di lavoro e, anzi, impone allo stesso l'obbligo di fare ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa... solo nel caso in cui "le competenze nell'impresa ... siano insufficienti per organizzare le attività di protezione e prevenzione...".

La messa in mora dell'Italia con la comunicazione del 26 giugno comporta che si debbano presentare osservazioni entro due mesi e cioè entro il 26 agosto.

Dopo di che la Commissione europea: può emettere un parere motivato di diffida a porre rimedio alla infrazione contestata entro un determinato termine; (se l'Italia non si adegua al parere) può presentare ricorso per inadempimento davanti alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee.

Da [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it)  
**Campi elettromagnetici e nuova direttiva  
2013/35/UE, info e approfondimenti sul Paf.**  
Di Daria De Nesi.

**Publicata sul PAF** una pagina informativa sul recepimento della "Direttiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) (ventesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE)".

Ricordando che la data di recepimento della direttiva, che interviene in materia di protezione dei lavoratori dai campi elettromagnetici, è fissata al 1° luglio 2016, si evidenzia che tale recepimento implicherà una riformulazione del Titolo VIII Capo IV del D.lgs. 81/08.

Nell'attesa di detta riformulazione il principio generale a cui riferirsi è sancito dall'art. 28 del D.lgs. 81/2008, e ribadito relativamente agli agenti fisici all'art.181, che al comma 1 cita: "Nell'ambito della valutazione di cui all'articolo 28, il datore di lavoro valuta tutti i rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici in modo da identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica e alle buone prassi".

Il Paf evidenzia quindi che la sezione Agenti Fisici del portale e la banca dati Cem, "per quanto

suscettibili di perfezionamento e integrazioni alla luce della nuova Direttiva, rappresentano comunque un riferimento valido ai fini della valutazione del rischio prevista dagli artt.28 e 181 del DLgs.81/2008".

Ai fini della valutazione del rischio è comunque utile riferirsi a metodologie e limiti citati nella nuova direttiva europea 2013/35/UE che sono stabiliti sulla base dei dettami dell'Icnirp Commissione internazionale per la protezione dalle radiazioni non ionizzanti.

Infine si specifica che per quanto riguarda il documento stilato da Coordinamento tecnico regioni e Ispepl recante Prime indicazioni applicative del Decreto legislativo 81/2008, Titolo VIII; Prevenzione e protezione dai rischi dovuti all'esposizione a campi elettromagnetici nei luoghi di lavoro (dicembre 2008), basati sullo standard EN 50499 : Procedure per la valutazione dell'esposizione dei lavoratori a campi elettromagnetici", questo rimane valido per quanto concerne gli aspetti metodologici generali, i criteri di giustificazione dell'esposizione, l'individuazione degli apparati a rischio, le metodiche di zonizzazione e le azioni conseguenti la valutazione.

Il documento necessita invece un aggiornamento per quanto concerne i livelli di azione per i lavoratori fissati dalla precedente direttiva 2004/40/CE e basati sulle raccomandazioni dell'ICNIRP 1998. Questi dovranno essere aggiornati restando i valori di azione e limite fissati dalla nuova direttiva europea 2013/35/UE.



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Da [www.porra.it](http://www.porra.it)

**Incrementate dal 1° luglio 2013 le ammende e le sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno 2013 il Decreto Legge n. 76/2013 ... cosiddetto "decreto lavoro" ... e per effetto dello stesso dal primo luglio sono aumentate del 9,6% le sanzioni per gli inadempimenti alle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e per le contravvenzioni

in generale in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

Il Decreto Legge, infatti, modifica l'articolo 306 comma 4-bis dello stesso D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. con il quale il legislatore nel 2008 aveva stabilito che le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal decreto stesso nonché da atti aventi forza di legge dovevano essere rivalutate ogni cinque anni a far data dall'entrata in vigore del decreto medesimo in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo per il corrispondente periodo. ...

Da [www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)

**INIDONEITÀ E IDONEITÀ' CON PRESCRIZIONI: IL PROBLEMA DEL MANTENIMENTO NELLA MANSIONE E DELLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO.** Di Pietro Ferrari.

Prima di venire a considerare le possibilità di adibizione del lavoratore divenuto inidoneo alla mansione, dobbiamo richiamare le decisioni costituzionali poste a presidio di alcuni beni fondamentali.

– il diritto al lavoro (art. 4) "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto"; (art. 5) "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni";

– il diritto ad una esistenza libera e dignitosa per sé e per la famiglia (art. 36) "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa";

– il diritto alla salute, tutelata come bene fondamentale dell'individuo e interesse della comunità

(art. 32) "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti".

Questo per dire che il contratto di lavoro, prima che una fonte di rapporti obbligatori, è, secondo le Sezioni Unite della Cassazione<sup>1</sup>, "un programma di comportamento tra le parti".

Il che definisce nella forma più ampia e più alta lo stesso principio della correttezza delle prestazioni; senza per ciò incidere sul diritto datoriale a fare impresa e sul sinallagma contrattuale (lo scambio, la reciprocità delle prestazioni).

L'art. 41 del D.lgs. 81/08, al comma 6, stabilisce che il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche per la sorveglianza sanitaria, "esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente."

Il successivo comma 7, decide che nei casi di inidoneità temporanea vadano specificati i limiti temporali di validità del giudizio.

In realtà sarebbe opportuno intervenire sulla norma, allargando l'obbligo di specifica anche all'idoneità parziale temporanea. Non tanto e non solo perché, secondo logica, ciò accade già nella pratica; quanto, piuttosto, perché la stessa idoneità con prescrizioni comporta il rischio della risoluzione del rapporto di lavoro<sup>2</sup>.

L'art. 42 (Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica) stabilisce che:

1. Il datore di lavoro.. in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza."

Pare evidente una contraddizione tra la titolazione dell'articolo, che tratta dei provvedimenti nel (solo) caso di giudizio di inidoneità, col suo contenuto. Il quale invece tratta dei provvedimenti da attuarsi "in relazione ai giudizi" diversi dall'idoneità piena.

La sostanza però che ci interessa, è che l'art. 42 assicura perentorietà alle prescrizioni<sup>3</sup> poste dal medico competente; stabilendo nel contempo l'obbligo per il datore di lavoro di darne attuazione.

<sup>2</sup> Come -a differenza che nel passato- ci stanno oggi mostrando le pratiche malsane della crisi; stiamo dunque parlando di licenziamenti, a mio parere, illegittimi. E dunque da impugnare.

<sup>3</sup> Concorro con M. Del Nevo che "il "significato" fondamentale dei giudizi di idoneità espressi dal medico competente è pertanto quello di "prescrizioni di pericolo": ...". E che il mancato rispetto di tali prescrizioni comporta " "prevedibile" pericolo per la salute del lavoratore" (va reso evidente che il concetto di prevedibilità rappresenta criterio per l'individuazione della colpa). Concorro dunque che "Le "idoneità con limitazioni", non avendo nessuna copertura legale, non hanno alcun valore (art. 23 Costituzione)".

<sup>1</sup> Cass. Sez. unite, sentenza 7755/98

Se così non fosse, anche la prescrizione più lieve potrebbe venir messa in discussione (con riguardo all'organizzazione aziendale).

Col risultato, mi sembra, di pregiudicare l'intero istituto del giudizio di idoneità. Oltre che stridere immediatamente con l'art. 3 della legge 604/66<sup>4</sup> (Norme sui licenziamenti individuali): "Il licenziamento per giustificato motivo.. è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro...".

Si tratta certo di non trascurare il contemperamento dei diversi interessi, costantemente richiamato dalla Corte di Cassazione ("..interessi protetti a livello costituzionale, i quali devono essere bilanciati in sede di interpretazione della legislazione ordinaria" - Cass. S.U., sent. cit.)

Tuttavia una lettura di senso, oltre che letterale, dell'art. 42, porta a ritenere che solo qualora le misure indicate dal medico competente, prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro adibisca, se possibile, il lavoratore ad altra mansione; compatibile con le sue condizioni e con la (necessaria) valutazione del M.C.

Nel caso invece di un giudizio di idoneità con prescrizioni (temporaneo o permanente che sia), l'art. 42 non obbliga al tentativo di cd. *repechage*. Ma, tanto più, quindi, non consente la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

Il datore di lavoro che intendesse comunque operare questa scelta, si porrebbe in violazione dell'art. 2087 del codice civile<sup>5</sup>, il quale decide che egli adotti "nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a garantire l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore". Si esporrebbe dunque (anche) all'obbligo risarcitorio in sede di processo civile.

Certamente siamo in presenza di un contrasto con l'art. 1464 c.c. (Impossibilità sopravvenuta parziale): "quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte... può anche recedere dal contratto qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale."

Meno, mi pare, con l'art. 41 Costituzione. Il quale certo garantisce la libertà di iniziativa economica dell'imprenditore ( e dunque di organizzazione dell'impresa), ma a condizione che questa non si ponga in contrasto con l'utilità sociale, o in modo da recar danno all'integrità fisica e alla personalità morale del lavoratore. Questa previsione esce rafforzata -se possibile- dal dettato dell'art. 32 Costituzione, laddove la tutela della salute quale bene indisponibile rappresenta -in nesso inscindibile-

un diritto dell'individuo lavoratore e un interesse della collettività.

Rispetto a tali contrasti - se riconosciuti - deve decidere il legislatore ( in genere dopo un consolidamento giurisprudenziale); anche se, a temperamento della "potenza" dell'art. 1464, si pone l'art. 1455 c.c. (Importanza dell'inadempimento): "Il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo dell'interesse dell'altra".

Il giudice di merito sarebbe chiamato, nel caso, a valutare anche questo aspetto.

Del tutto differente è la condizione che veda il lavoratore oggetto di giudizio di inidoneità da parte del medico competente.

In questo caso funge da spartiacque la richiamata sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite n. 7755 del 7 agosto 1998.

Il giudice di legittimità ha in quella circostanza stabilito che la sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica non costituisce di per sè stessa un giustificato motivo di licenziamento.

Il datore di lavoro dovrà invece, secondo un criterio di correttezza e di buona fede<sup>6</sup>, attivarsi per verificare se sia possibile -senza dover stravolgere l'organizzazione aziendale-adibire il lavoratore ad altra mansione, anche inferiore.

Solo quando questo onesto tentativo non dovesse avere successo, il datore di lavoro potrà procedere alla rescissione del contratto. Chè, anzi, a quella decisione sarebbe tenuto proprio in rispetto dell'art. 2087.

E' chiaro che in eventuale sede giudiziaria di impugnazione, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver correttamente svolto il tentativo cd. di *ripescaggio*.

Il lavoratore, a tal punto, avrà l'onere di dimostrare "specificamente" come in realtà siano presenti (se effettivamente presenti) le condizioni per la sua adibizione a una diversa mansione.

Naturalmente senza che questo debba implicare uno stravolgimento dell'organizzazione aziendale, ad es. attraverso la creazione di una mansione ad hoc, oppure lo spostamento di un altro lavoratore, oppure l'adozione di misure organizzative e tecniche per "garantire" comunque la permanenza nella mansione.

Qui bisogna però, a mio avviso, operare la distinzione tra una sopravvenuta inidoneità temporanea ed una permanente.

Nel primo caso il datore di lavoro dovrà procedere pur sempre alla ricerca di una mansione alternativa cui adibire il lavoratore.

Nel caso non risultasse alcuna mansione disponibile, il datore di lavoro potrà procedere alla sospensione

<sup>4</sup> In quanto legge speciale sulla materia, che, con l'art. 3, specifica i contenuti generali dell'art. 1455 c.c.

<sup>5</sup> Diversamente che per il giudizio di inidoneità; rispetto al quale le Sezioni Unite, nella richiamata sentenza del 1998, hanno deciso che "...alla questione relativa al licenziamento [per inidoneità], rimane estraneo l'art. 2087.. che impone all'imprenditore obblighi di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore una volta che a questo siano state assegnate le mansioni."

<sup>6</sup> Lo stabiliscono gli artt. 1175 (Comportamento secondo correttezza), 1366 (Interpretazione in buona fede) e 1375 (Esecuzione in buona fede) del codice civile. I quali, rispettivamente, recitano:

- Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza.
- Il contratto deve essere interpretato secondo buona fede.
- Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede.

dal lavoro e dalla retribuzione<sup>7</sup>; ma non al licenziamento del lavoratore per giustificato motivo. E' fatto salvo, infatti, il diritto del lavoratore giudicato (anche) inidoneo temporaneamente di porre ricorso, avverso il giudizio del medico competente, all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, c. 9).

Nel caso la commissione medica ex art. 41 modifichi il giudizio in uno di quelli di idoneità, il lavoratore dovrà immediatamente venire riammesso al lavoro e potrà agire giudizialmente in rivalsa per il recupero delle spettanze durante tutto il periodo di sospensione.

Ciò vale anche in caso di inidoneità permanente. Con la specifica che in nessun caso il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento per giustificato motivo, prima che siano trascorsi sia i 30 giorni stabiliti per la facoltà del ricorso, sia -una volta posto il ricorso- il tempo necessario perchè l'organo di vigilanza esprima il proprio giudizio, a conferma o modifica di quello espresso dal medico competente. Da rilevare che il giudizio della commissione è sovraordinato rispetto a quello del medico competente. Potrà eventualmente venire sostituito da diverso giudizio in sede di successiva visita:

- periodica;
- su richiesta del lavoratore;
- nel caso di cambio della mansione;
- al rientro da malattia o infortunio di durata superiore ai 60 giorni continuativi.

E' dato di esperienza che la stragrande maggioranza degli infortuni e delle malattie professionali siano occorsi con violazione delle norme antinfortunistiche e di igiene del lavoro.

In questo caso il lavoratore può chiedere il risarcimento, per le menomazioni subite, attraverso:

- l'instaurazione di un processo civile
- esercitando l'azione civile nel processo penale

"Il processo penale è tendenzialmente più celere e vi è la possibilità di ottenere già direttamente in sentenza una somma che il responsabile è obbligato a versare immediatamente (cd. provvisoria)". M. Del Nevo

Da qui la nuova incidenza dell'art. 61 del D.Lgs. 81/08 (Esercizio dei diritti della persona offesa) nello stabilire che:

1. In caso di processo penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la

<sup>7</sup> O secondo accordo tra le parti: ferie, permessi ROL, sospensione retribuita.

prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

2. Le organizzazioni sindacali e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro [...o di malattie professionali!] hanno facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa... con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Nella pratica -ma stò semplificando- l'azione risarcitoria verrà svolta dall'INAIL. Sia per la copertura dell'inabilità temporanea assoluta che per il ristoro del danno cd. biologico (ad eccezione della zona in franchigia, collocata dall'1 al 5% di punteggio d'inabilità).

Il datore di lavoro, nel caso di riconoscimento della responsabilità, dovrà perciò subire l'azione di rivalsa ("in regresso") dell'INAIL.

Il lavoratore potrà inoltre, in aggiunta, promuovere/intentare l'azione risarcitoria -spesso risolta conciliativamente- rispetto alla cd. "quota differenziale" del danno biologico (in tal caso, anche con riguardo alla quota di inabilità collocata in franchigia).

Quello che però preme porre in evidenza, è il dolente, irrisolto problema dei lavoratori i quali abbiano -in conseguenza di violazione delle norme poste a tutela di SSL- patito una menomazione non totalmente (o gravissimamente) invalidante e tuttavia sufficiente a giustificare la non idoneità alla mansione<sup>8</sup>.

In questo caso, dice la Costituzione, è la Repubblica (e dunque il legislatore) che deve farsi carico della tutela del bene costituzionalmente protetto (nel caso qui in esame, il lavoro per il lavoratore).

Coadiuvata dai giudici di merito e di legittimità. E, si spera, prima o poi, anche dal giudice delle leggi.

<sup>8</sup> Altro punctum dolens (sul quale, per fortuna, stà intervenendo giurisprudenza della Cassazione) è rappresentato dall'ipotesi in cui la condizione menomativa -accaduta con violazione delle norme in materia di SSL- porti al superamento del periodo di comporto. Il "comporto" -per semplificare- è il periodo massimo stabilito dalla contrattazione collettiva per la conservazione del posto di lavoro.



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)



Da [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)

[Adeguamento dei trattori agricoli o forestali con piano di carico ai requisiti minimi di sicurezza per l'uso delle attrezzature di lavoro previsti al punto 2.4 della parte II dell'allegato V del D.Lgs. 81/08](#)

Linee guida INAIL settore ricerca - Roma, luglio 2013, pubblicato luglio 2013.

Allo stato delle conoscenze attuali i principali sistemi di prevenzione per il ribaltamento utilizzati nei trattori agricoli o forestali con piano di carico (motoagricole) possono essere ricondotti essenzialmente a dispositivi di prevenzione di tipo passivo, ossia interventi finalizzati ad evitare o comunque a ridurre la possibilità che il verificarsi di un evento pericoloso comporti conseguenze per l'incolumità del lavoratore:

- dispositivo di protezione in caso di capovolgimento della motoagricola, ossia una struttura installata direttamente sul trattore, avente essenzialmente lo scopo di evitare o limitare i rischi per il conducente in caso di capovolgimento della motoagricola durante una utilizzazione normale.

- dispositivo che trattiene l'operatore al posto di guida indipendentemente dalle condizioni operative della motoagricola (cinture di sicurezza).

In Italia l'adeguamento dei trattori con piano di carico già in uso, attraverso il montaggio del dispositivo di protezione in caso di capovolgimento, è reso obbligatorio, sia per i datori di lavoro come anche per i lavoratori autonomi, dal D.Lgs 81/2008. Difatti, il punto 2.4 della parte II dell'allegato V al D.Lgs 81/2008 richiama l'esigenza di limitare i rischi derivanti da un ribaltamento dell'attrezzatura di lavoro stessa attraverso l'integrazione di idonei dispositivi di protezione (cabina o telaio di protezione).

Inoltre se sussiste il pericolo che il lavoratore trasportato a bordo, in caso di ribaltamento, rimanga schiacciato tra le parti dell'attrezzatura di lavoro e il suolo, il decreto prevede che debba essere installato un sistema di ritenzione del conducente ad esempio cintura di sicurezza.

Al fine di fornire utili informazioni tecniche per l'assolvimento degli obblighi previsti, l'INAIL settore ricerca ha istituito uno specifico gruppo di lavoro ... Nell'ambito di tale gruppo di lavoro sono stati individuati i requisiti tecnici che devono essere posseduti dai dispositivi di protezione in caso di ribaltamento per le tipologie di trattori agricoli o forestali con piano di carico (motoagricole) già messi a disposizione dei lavoratori e non dotati di dispositivo di protezione in fase di prima immissione sul mercato.



## Appuntamenti

**Milano 25 e 26 settembre 2013**

[Forum Prevenzione Incendi.](#)

Organizzato dalla Rivista Antincendio, in collaborazione con il Dipartimento dei Vigili del fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile e la Commissione Speciale Permanente per la Sicurezza del Patrimonio Culturale Nazionale.

**Bologna dal 16 al 18 ottobre 2013**

BolognaFiere e Senaf organizzano la [14a edizione di Ambiente Lavoro](#),

il salone dedicato alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro.

Per la prima volta il salone si terrà in concomitanza con il SAIE Salone dell'Innovazione Edilizia. La concomitanza costituirà un'ulteriore opportunità per trattare in modo approfondito i temi della sicurezza nei cantieri edili.

Tre saranno i focus principali dell'evento: **No Fire, legato ai sistemi antincendio; Cantiere Sicuro, dedicato alla sicurezza in edilizia; Strade Sicure, sugli incidenti stradali in itinere.**

### PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE:

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro sta preparando in collaborazione con S3 Opus un calendario di **giornate d'incontro**. Gli Enti che ritengono di poter ospitare queste iniziative, possono comunicarlo all'indirizzo [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com). **Saremo lieti di organizzare eventi presso gli Enti che lo richiederanno.**

**La partecipazione alle nostre giornate d'incontro è sempre gratuita.**

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

- [Stress lavoro-correlato: esperienze e proposte operative a due anni dall'avviamento dell'obbligo di valutazione.](#)

- [La fabbrica e l'accademia: la partecipazione dei lavoratori nella prospettiva ergonomica.](#)

## OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo un intervento di Pietro Ferrari ospitato sul sito [www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)

### IL DECRETO LEGGE N. 69 DEL 21 GIUGNO 2013 NEGLI ASPETTI RELATIVI A SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Scrivete Nietzsche -vado a memoria- in uno dei suoi folgoranti aforismi:

*“Un amico diceva di aver sentito un vecchio cinese affermare che quando gli stati devono morire si danno molte leggi”.*

Non sarebbe male che i (diversi) legislatori/normatori avessero a mente questa lezione.

Non credo infatti di essere l'unico a sentir montare insofferenza verso questa metastatizzazione di norme. Condita, in più, da un susseguirsi poco coerente di “semplificazioni” e condizioni interpretative che, a loro volta, sono destinate a conoscere ulteriori “semplificazioni” e “interpretazioni”.

Emblematico -ma solo perchè ultimo-, e qui appena per per gli aspetti relativi a SSL, il caso del Decreto legge n. 69 del 21 giugno 2013.

Tuttavia vale considerare con equilibrio -seppur con la dovuta severità, laddove necessario- il contenuto degli interventi semplificatori del DL n.69.

Il 21 giugno è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale -ed è entrato in vigore il giorno successivo- il cd. “Decreto del FARE”.

Emanato sotto forma di decreto legge (DL 69/2013), esso assume da subito valore di legge ordinaria ma è condizionato all'approvazione Parlamentare in legge entro 60 giorni.

Il DL n. 69 assume il compito di intervenire normativamente, con carattere di urgenza e con intenti di semplificazione, su una diversità di materie. Tra le quali anche quella di salute e sicurezza sul lavoro.

A questo aspetto si rivolge la nostra attenzione; cercando di evidenziare -sia pure, qui, solo come traccia considerativa- le problematiche manifeste nel provvedimento legislativo.

Gli articoli del DL n. 69 che intervengono a modifica di norme relative a SSL sono sostanzialmente il 32 e il 35.

L'art. 32 (*Semplificazione di adempimenti formali in materia di lavoro*) avrebbe potuto meglio titolarsi: .. *in materia di salute e sicurezza sul lavoro*. Esso interviene sui seguenti articoli del D.Lgs. 81/08:

#### **Art. 26 (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione)**

Vengono sostituiti i commi 3 e 3-bis.

Nel comma 3, viene tolto l'obbligo in capo al datore di lavoro committente di elaborazione del DUVRI (Documento unico di valutazione per i rischi da interferenze).

Obbligo sostituito con l'individuazione, nei settori a basso rischio, di un *incaricato* del committente medesimo che sia in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali tipiche di un preposto, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro.

Suo compito sarà quello di sovrintendere alla cooperazione e coordinamento con le imprese appaltatrici e i lavoratori autonomi in materia di misure di prevenzione e protezione. Cooperazione e coordinamento che il datore di lavoro committente è tenuto a promuovere.

Dell'individuazione dell'incaricato, o della sua sostituzione deve esser data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera.

Si richiama come la violazione dell'obbligo di elaborazione del DUVRI prevedesse per il datore di lavoro (committente) la sanzione dell'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro. Ciò a testimoniare l'importanza attribuita dal legislatore alla corretta valutazione dei rischi da interferenze tra le diverse lavorazioni.

#### **criticità:**

- viene detto che l'individuazione dell'incaricato va fatta *“limitatamente ai settori di attività a basso rischio infortunistico, con riferimento all'attività del datore di lavoro committente”*; la qual cosa rappresenta o un riferimento (assai)criptico, o un nonsenso.

Poichè potrebbe ben darsi che l'attività del datore di lavoro committente sia a rischio basso e invece quella dell'impresa appaltatrice, o del lavoratore autonomo, a rischio rilevante. E dunque rilevanti possano risultare i rischi da interferenze.

- nel silenzio del Decreto legge -che neppure rimanda a una normazione specifica-, si deve presumere che la necessaria formazione dell'incaricato debba essere quella prevista come coerente dall'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011. Cioè quella obbligatoria per i lavoratori di 4+4 ore per rischio basso, quella particolare aggiuntiva per il preposto di 8 ore e l'aggiornamento quinquennale per il preposto di 6 ore.

Un po' poco, per garantire una efficace condizione sostitutiva di una corretta valutazione dei rischi da interferenze. A meno di considerare che il compito venga affidato a figure (già) adeguatamente formate e aggiornate: ad es. RSPP o ASPP.

Nessuna indicazione viene fornita rispetto alle "esperienza e competenza professionali, tipiche(?) di un preposto". Quanto alla condizione della "conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro" è da presumersi che essa, in qualche caso, vada acquisita e non possa darsi quale condizione predeterminata.

Resta indeciso il quadro delle responsabilità legali della figura del rappresentante (e per conseguenza del DL), posto che esso non è soggetto della delega di funzioni e non è preposto (ed è escluso che possa essere il CSE<sup>9</sup>). Lo stesso art. 299 (Esercizio di fatto di poteri direttivi), a volerlo applicare, potrebbe conoscere una distorsione "espansiva" dell'obbligo/dell'aggravio.

– la qualificazione di attività a rischio basso -meglio, l'individuazione dei settori di attività a basso rischio infortunistico- viene demandata a un successivo decreto del Ministro del lavoro, da adottarsi previo semplice parere ("sentita") della Commissione consultiva permanente e successiva intesa in sede di Conferenza Stato-regioni.

Tale individuazione dovrà avvenire "sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici di settore dell'INAIL". Che questi indici costituiscano esaustivamente criteri e parametri oggettivi, è cosa da discutere. Lo stesso criterio di attingere solo agli indici infortunistici INAIL è cosa da discutere. E' assente il benchè minimo accenno alle malattie da lavoro, dunque anche quelle correlate ai cd. rischi emergenti.

Sarà peraltro di un qualche interesse verificare come e quanto gli individuandi settori si discosteranno dalle macrocategorie -e dalle corrispondenze ATECO- individuate nell'Allegato 2 dell'Accordo sulla formazione dei lavoratori del 21 dicembre 2011.

Il nuovo comma **3-bis** si limita sostanzialmente a correggere una grossolanità di stesura nel suo predecessore. Laddove veniva affermato che l'obbligo di stesura del DUVRI non dovesse applicarsi, tra altro, "ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni". Col bel risultato che quei due giorni avrebbero potuto vedere una moltitudine indefinita di lavoratori..interferenti.

#### **Art. 29 (Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi)**

Viene inserito il comma 6-ter che prevede un decreto del Ministro del lavoro per l'individuazione dei settori di attività a basso rischio infortunistico.

Tale decreto recherà in allegato un modello che, in buona sostanza, riporterà in auge ("possono attestare") l'autocertificazione per la valutazione dei rischi nelle aziende che occupano fino a 50 lavoratori.

Ciò rappresenta un incomprensibile e grave arretramento. Interpretabile soltanto come un cedimento alle -assai poco lungimiranti- pressioni di forti lobby datoriali. Oppure siamo alla sciocchezza pura. Specialmente dopo l'uscita delle (invero non troppo semplici) "Procedure standardizzate": compito assegnato dal legislatore alla Commissione consultiva permanente, e da questa risolto.

Viene lasciata facoltà, alle aziende in questione, di utilizzare le procedure standardizzate. E' da presumere che non ci sarà la corsa ad utilizzarle.

Inoltre, una stesura meno che attenta della norma potrebbe (ri)portarci sotto procedura di infrazione da parte dell'autorità europea.

#### **Art. 32 (Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione)**

Viene inserito un non straordinariamente pregnante -forse non del tutto inutile, ma forse neppure pratico- comma 5-bis. Il quale contempla un riconoscimento di crediti formativi per RSPP e ASPP, nel caso i succedentesi contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte.

<sup>9</sup>è vero, verissimo, come afferma Rolando Dubini, che le figure dell'incaricato e del CSE sono concettualmente coincidenti. Ma la norma, ad oggi, non tratta di questo. Essa pone la distinzione tra settori di attività a basso rischio (con riferimento all'attività del datore di lavoro committente) e cantieri -non a basso rischio- in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici; laddove v'è l'obbligo di designazione del CSE.

Non si può inoltre trascurare, ripeto, come, ad oggi, nessun rimando venga dalla norma rispetto alla specifica formazione dell'incaricato. Mentre, per contro, il CSE deve svolgere una formazione specifica di 120 ore.

A ciò si aggiungano i previsti, precisi requisiti professionali richiesti al CSE dal primo comma dell'art. 98, cui si frontappa l'assoluta genericità di quelli richiesti all'incaricato.

Forse si può spiegare meglio e correttamente la nozione di "uomini-giorno". Qui diversamente da altri commentatori, ritengo personalmente che il limite dei dieci uomini-giorno non sia troppo ampio. Anche se il vero snodo del problema riguarda, al solito, la efficace valutazione dei rischi.

### **Art. 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)**

idem: Viene inserito un non straordinariamente pregnante comma 14-bis che contempla un riconoscimento di crediti formativi. Se la norma non venisse ben definita, non è da escludere che si manifesti una tendenza giustificativa delle "sovrapposizioni" dei percorsi formativi. Ciò introduce un aspetto problematico, soprattutto, a mio avviso, in relazione alla formazione/aggiornamento del RLS. Entrambe le norme, è da riconoscere, hanno una ratio positiva.

## **TITOLO III Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali**

### **Art. 71 (Obblighi del datore di lavoro)**

Vengono sostituiti i commi 11 e 12.

Il comma 11, relativo alle verifiche periodiche per determinate attrezzature di lavoro, stabilisce che la prima di tali verifiche è effettuata dall'INAIL (è finalmente tolto uno dei tanti ISPESL ancora disseminati nel D.Lgs. 81/08; ..e pensare che basterebbe una formuletta inserita in una qualsiasi legge).

L'Agenzia regionale per la protezione ambientale (ARPA) acquisisce anch'essa -dietro previsione di legge regionale- la facoltà di effettuare le verifiche, insieme all'ASL e ai soggetti pubblici o privati abilitati.

Rispetto alla precedente formulazione: "le successive verifiche sono effettuate dai soggetti di cui al precedente periodo..", scompare l'INAIL (meglio: l'ex ISPESL, ora incorporato nell'INAIL) tra i soggetti deputati alle verifiche successive alla prima.

Il comma 12, è costituito dal secondo periodo del suo predecessore. Laddove veniva stabilito che "I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione"

## **TITOLO IV Cantieri temporanei o mobili**

### **Capo I Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili**

Al Capo I del Titolo IV è aggiunto, in fine, l'art. 104-bis. Esso prevede che con decreto interministeriale -sentite la Commissione Consultiva permanente e la Conferenza Stato-regioni- sono individuati Modelli semplificati del piano operativo di sicurezza (POS), del piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e del fascicolo dell'opera.

Già sono stati pubblicati alcuni modelli semplificati sperimentali, di buon interesse. Si dovrà però considerare con grande attenzione che si va a intervenire su una strumentazione preventiva e protettiva nel settore che conosce il più alto tasso di infortunistica, spesso mortale. Oltre che di sottotifica di malattie professionali.

Nel periodo aggiunto agli Artt. **225, 240, 250 e 277**, pare manifestarsi un intento di valorizzazione degli organismi paritetici, anche se non si capisce bene dove sia la semplificazione/velocizzazione.

(Sono comunque tolti, giustamente, gli enti bilaterali. In questo permanente balletto di presenze-assenze).

Il periodo, recita: "Tale comunicazione può essere effettuata in via telematica, anche per mezzo degli organismi paritetici o delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro."

Gli specifici commi degli articoli richiamati, riferiscono tutti all'obbligo di comunicazione "senza indugio" -o di notifica preliminare, nel caso di lavorazioni che espongano ad amianto- all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Precisamente.

- art. 225, comma 8: comunicazione del superamento dei valori limite di esposizione a sostanze pericolose,
- art. 240, comma 3: comunicazione di eventi imprevedibili, o incidenti, che comportino un'esposizione anomala ad agenti cancerogeni o mutageni;
- art. 250, comma 1: notifica preliminare per lavori comportanti esposizione ad amianto;
- art. 277, comma 2: comunicazioni di incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4.

### **D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 - Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**

Viene abrogato l'art. 54 e viene modificato l'art. 56.

L'art. 54 stabiliva i termini per la denuncia all'autorità locale di pubblica sicurezza nel caso di infortunio sul lavoro che avesse per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Il nuovo art. 56 toglie il dovere da parte dell'autorità di pubblica sicurezza che ha ricevuta la denuncia, di inoltrarne copia al **pretore** competente ai fini dell'inchiesta rispetto all'infortunio mortale o comportante un'inabilità superiore ai 30 giorni. Adesso il primo comma è sostituito dal seguente.

*"Le autorità di pubblica sicurezza, le aziende sanitarie locali, le autorità portuali e consolari, le direzioni territoriali del lavoro e i corrispondenti uffici della Regione Siciliana e delle provincie*

*autonome di Trento e di Bolzano competenti per territorio, acquisiscono dall'INAIL, mediante accesso telematico, i dati relativi alle denunce di infortuni sul lavoro mortali e di quelli con prognosi superiori a trenta giorni."*

Al secondo comma, l'alinea [il primo periodo] è sostituito dal seguente:

*"Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro quattro giorni dalla presa visione, mediante accesso alla banca dati INAIL, dei dati relativi alle denunce di infortuni di cui al primo comma, la **direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro** procede, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'INAIL, ad un'inchiesta al fine di accertare: .." (il precedente testo -come modificato dal D.Lgs. 51/98- concludeva così l'alinea: "..., **la direzione provinciale del lavoro – settore ispezione del lavoro** procede ad un'inchiesta al fine di accertare: .." )*

Non è chiarita, anzitutto, la modalità -anche temporale- di acquisizione. La quale sembra demandata alla "libera iniziativa" dell'autorità di pubblica sicurezza, delle ASL etc. ("*acquisiscono*", "*mediante accesso alla banca dati INAIL*"). Sulla base di quali informazioni?, entro quali termini? (anche se, nella pratica, si andrebbe a protocolli tra gli Enti).

Comunque, l'accertamento concerne:

- 1) la natura del lavoro al quale era addetto l'infortunato;
- 2) le circostanze in cui è avvenuto l'infortunio e la causa e la natura di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione;
- 3) l'identità dell'infortunato e il luogo dove esso si trova;
- 4) la natura e l'entità delle lesioni;
- 5) lo stato dell'infortunato;
- 6) la retribuzione;
- 7) in caso di morte, le condizioni di famiglia dell'infortunato, i superstiti aventi diritto a rendita e la residenza di questi ultimi.

Allora ingiustificata appare la commistione di fatto tra (il pur abrogato) art. 54 e l'art. 56 del DPR 1124/65 smi .

Sembrirebbe che si porti nell'art. 56 lo scopo assicurativo (e statistico/monitoratorio) che è proprio dell'art. 54. Ignorando che l'art. 56, e successivi, persegue anche lo scopo di accertare "*eventuali deficienze di misure di igiene e prevenzione*".

Persegue dunque un fine penale<sup>10</sup> e deve perciò valere -dandosi le condizioni- il principio della obbligatorietà dell'azione penale. Mentre il nuovo comma 2 dell'art. 56 pone la discrezionalità dell'inchiesta ("*procede su richiesta*") da parte della DTL-Sezione ispezione del lavoro<sup>11</sup>.

Ciò avviene, a mio parere, in conseguenza della equivoca ed errata commistione di scopo tra art. 54 e art. 56. Anche se, per fortuna, nella pratica le cose vanno diversamente (..ed è bene continuare a lasciarle funzionare così, senza introdurre contorte semplificazioni).

Cinzia Frascheri sottolinea inoltre, giustamente, l'esiziale postilla rappresentata dal nuovo comma dopo il 4 (..4-bis?, .. 5?), secondo la quale "*Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica*". Chi sia a conoscenza delle attuali risorse umane, strumentali e finanziarie (e di specializzazione, e di tenuta sul procedimento) presso le Procure, potrà farsi un'idea dell'efficacia di questa norma.

Pare insomma trattarsi di una norma che non presenta davvero i caratteri della limpidezza e dell'efficacia e che meriterebbe una disanima approfondita, prima del passaggio parlamentare.

L'art. 35 (*Misure di semplificazione per le prestazioni di breve durata*) interviene a modifica dell'**art. 3 (Campo di applicazione)** del D.Lgs. 81/08, aggiungendo, in fine, il comma 13-bis.

Tale comma stabilisce che con decreto interministeriale -sentite la Commissione consultiva permanente e la Conferenza Stato-regioni- "*fermi restando gli obblighi di cui agli art. 36 [Informazione dei lavoratori], 37 [Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti] e 41 [Sorveglianza]*

<sup>10</sup> Come ben chiarisce la circolare ML n. 38 del 28 maggio 1999: "Qualora poi si configurino ipotesi di reato, il processo verbale, mediante apposita informativa, dovrà essere trasmesso, ai sensi dell'art. 331 del codice di procedura civile, alla competente Procura della Repubblica circondariale. ..."

<sup>11</sup> Sostanzialmente diversa era la previsione del comma 3, art. 56. Essa stabiliva l'obbligatorietà dell'inchiesta da parte della DPL (comma 1) e riteneva discrezionale appena "l'inchiesta sul luogo dell'infortunio" (comma 3), salvo che a richiederla fossero l'INAIL, o l'infortunato, o i suoi superstiti. sanitaria] sono definite misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria applicabili alle prestazioni che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento, al fine di tener conto, mediante idonee attestazioni, degli obblighi assolti dallo stesso o da altri datori di lavoro durante l'anno solare in corso."

Questo utilizzo estenuato della sintassi, va tradotto così: si tratta, in relazione alle suindicate prestazioni, di sgravare i datori di lavoro da una serie di adempimenti.

Certo in relazione alla formazione ci troviamo di fronte a un quadro paradossale, o a una qualitas legislativa discutibile: si è posta una norma di legge, l'art. 37; la quale ha rimandato a un accordo da stabilirsi in sede di Conferenza S-R; rispetto al raggiunto accordo si è reso necessario un ulteriore accordo, interpretativo; le regioni hanno poi posto loro interventi direttivi; in seguito è intervenuta la disposizione interministeriale per la formazione dei lavoratori stagionali in agricoltura, la cui prestazione non superi le 50 giornate lavorative annue; ora si attende un decreto di semplificazione per la formazione dei lavoratori che non superino le 50 giornate lavorative annue.

Uno dei timori addotti da questa modifica/aggiunta -la quale interviene su un ambito distinto da quello della stagionalità- è che essa certamente non contribuirà a dissuadere dall'utilizzo delle forme contrattuali "precarie". Inoltre potrebbe porsi il problema -soprattutto con riguardo alla sorveglianza sanitaria- della uniformità delle tutele.

V'è da dire che si intuisce un criterio di ragionevolezza. Molto dipenderà dalla stesura della norma. Anche in questo caso è da sperare che gli estensori tengano conto della particolare vulnerabilità dei lavoratori di primo ingresso, ricordando, al proposito, la casistica degli infortuni al primo/nei primi giorno/i di lavoro.

Speriamo vengano evitate le incongruenze presenti nel disposto tra artt. 1 e 2 del Decreto interministeriale di semplificazione del 27 marzo 2013. E che si tenga conto che questi lavoratori -diversamente da quelli stagionali in agricoltura- possono venire a trovarsi in condizioni lavorative ad alto rischio.

Come da molte parti posto in evidenza, il testo del decreto legge avrà bisogno di un serio intervento parlamentare (soprattutto in commissione) prima della sua conversione in legge. Eppoi di un'accurata normazione, secondo delega.

A tale ultimo proposito, va rilevato che la stessa CIIP (Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione), propositrice di propri emendamenti, incorre in un errore ( invece, da scongiurarsi).

Essa -nelle sue prime proposte- mostra infatti grande considerazione per la facoltà/qualità concorrente e di leale collaborazione in materia di SSL, col continuo rimando alle intese in sede di Conferenza Stato-regioni. Ne mostra assai meno per la qualità esaminativa e propositiva assegnata dal legislatore primario, nel quadro tripartito, alla Commissione Consultiva Permanente.

Eppure l'art. 6, comma 8, lett. a), non manca nè di precisione nè di coerenza quando stabilisce che è compito della CCP *"esaminare i problemi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente"*.

Da parte dei diversi "propositori" -siano essi parti sociali, associazioni od altro-, meglio sarebbe contemperare i due aspetti. Come peraltro ha fatto il DL 69; il quale però, per contro, abusa della limitativa modalità del "sentire" (*sentita la CCP; sentita la CCP e la C.S-R*).



### **Collana Ergonomia, salute e sicurezza**

F.P. Arcuri, C. Ciaccia, P. Gentile, S. Laureti

### **Manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato**

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina del volume escluso il CD per la raccolta dei dati da elaborare E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto ed informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426



## *In libreria*

### Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

Nella seduta del 28 novembre 2012, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato il Manuale operativo "Metodologie e interventi tecnici per la riduzione del rumore negli ambienti di lavoro".

[Metodologie e interventi tecnici per la riduzione del rumore negli ambienti di lavoro.](#)

Manuale operativo

### Da [www.inail.it](http://www.inail.it)

La monografia tratta il rischio biologico nelle attività di bonifica che risulta poco considerato e fornisce indicazioni in materia di valutazione e controllo durante le diverse fasi operative.

**Biancamaria Pietrangeli e Domenico Davolos**

[Il rischio biologico nel settore della bonifica dei siti contaminati](#)

INAIL - Edizione 2013

### Da [www.inail.it](http://www.inail.it)

Publicata da Inail Ricerca la versione aggiornata del manuale.

[FORMAZIONE ANTINCENDIO](#)

**Gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro**

Decreto Ministero dell'Interno 10 marzo 1998

Publicazione del Suva, Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni.

Da [www.lavoraalsicuro.it](http://www.lavoraalsicuro.it)

[Seduti o in piedi? L'architettura ergonomica dei posti di lavoro.](#)



### **Collana Ergonomia, salute e sicurezza**

Paolo Gentile

## **La fabbrica e l'accademia**

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426