



# 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 una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

#### **RAVENNA 13 MARZO 1987. UNA TRAGEDIA SUL LAVORO DI IERI CHE CI PARLA DEL MONDO DI OGGI.** Editoriale di Gino Rubini pubblicato su newsletter diario prevenzione 12 marzo 2015 – vol.n° 103.

Porto di Ravenna, cantiere navale MecNavi, 13 marzo 1987, alcuni operai stanno ripulendo le stive della motonave Elisabetta Montanari, una gasiera adibita al trasporto GPL, altri operai tagliano e saldano lamiere con la canna ossidrica, una scintilla provoca un incendio. Le fiamme si propagano e tredici uomini che stanno ripulendo le stive muoiono asfissati dai gas di combustione.

Tredici uomini muoiono come topi nelle stive più profonde.

Ci fu un sommovimento di sentimenti di rabbia e d'indignazione popolare nei giorni che seguirono la tragedia. La parola d'ordine scritta e gridata che venne portata in corteo da giovani generosi di Ravenna era: "MAI PIU'".

Lo choc era enorme. Le autorità e molti cittadini mostrarono sorpresa: non era possibile che in un territorio evoluto e civile come quello di Ravenna vi potessero essere condizioni di lavoro così precarie, in nero e prive delle più elementari tutele di sicurezza... Come era potuto succedere tutto questo senza che vi fossero state avvisaglie e interventi preventivi?

Il mercato sotterraneo del lavoro in nero che si svolgeva in qualche bar nei dintorni del porto pareva essere sconosciuto ai più. Anche a coloro che dovevano esserne a conoscenza per le responsabilità istituzionali e/o associative che ricoprivano.

L'interpretazione che venne data dalle autorità locali sui determinanti di questa tragedia: la Mecnavi era un'azienda che operava al di fuori legge (vero), un residuo di una concezione imprenditoriale retriva e del passato, un'anomalia da eliminare dal tessuto produttivo sano ed evoluto del territorio.

Quell'interpretazione tesa ad isolare il caso Mecnavi come estraneo al tessuto produttivo ravennate era purtroppo errata e consolatoria. Le modalità d'uso del lavoro irregolare, in nero e malpagato, il risparmio sulle procedure di organizzazione del lavoro bypassando la gestione della sicurezza non erano un residuo del passato ma in qualche misura anticipavano la visione postmoderna tesa a svincolare l'impresa dalla responsabilità rispetto al diritto dei lavoratori di lavorare in sicurezza e con salari dignitosi.

Il comportamento criminoso della Mecnavi fu letto solo dal punto di vista del codice penale ma non dal punto di vista della sua "potenzialità negativa" come modello precursore, ancora rozzo e primitivo, di deresponsabilizzazione sociale e civile dell'impresa rispetto ai diritti fondamentali dei lavoratori.

La subcultura imprenditoriale che ancora ricerca il vantaggio competitivo nel lavoro illegale e insicuro e malpagato non è stata certo sconfitta. Dal tempo del "modello Mecnavi" si è evoluta, si è trasformata e ora opera "border line" con maggiore abilità utilizzando le porosità che le attuali norme del mercato del lavoro consentono.

La legislazione sulla gestione della sicurezza è assai migliorata rispetto agli anni '80 ma vi è un punto fondamentale sul quale occorre fare luce: senza la partecipazione attiva dei lavoratori è assai difficile una gestione efficace della sicurezza. La partecipazione attiva da parte dei lavoratori purtroppo in quest'epoca è in diversa misura paralizzata dalla paura di perdere il lavoro e da una legislazione che può fornire strumenti impropri al datore di lavoro per mettere a tacere chi richiede maggiore sicurezza: la minaccia di demansionamento e/o di licenziamento per "ragioni economiche" possono diventare armi formidabili per silenziare i lavoratori e anche i loro rappresentanti...

L'agibilità dei lavoratori per partecipare tramite loro rappresentanze alla gestione gli aspetti della sicurezza è ora, nei fatti, affidata al senso etico e di responsabilità sociale dell'impresa.... E' sufficiente? Questa è la domanda legittima e non retorica cui è necessario rispondere.



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

Da [www.inps.it](http://www.inps.it)  
[Rep. n. 20155101](#)

Disposizioni attuative dell'Accordo Nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare. Circolare INPS n. 52 del 27/02/2015.

Da [www.usl12.toscana.it](http://www.usl12.toscana.it)  
[Rep. n. 20155102](#)

Check-list USL 12 Viareggio: Documentazione aziendale relativa alla sicurezza sul lavoro.

Da [www.startrash.it](http://www.startrash.it)  
[Rep. n. 20155103](#)

Compiti del medico competente in riferimento DLgs 81/08 e al DLgs 106/09.

Da [www.repertoriosalute.it](http://www.repertoriosalute.it)  
[Rep. n. 20155104](#)

Regione Umbria: Le modalità di collaborazione alla valutazione e gestione del rischio in azienda.

Da [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it)  
[Rep. n. 20155105](#)

Aggiornamento della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, la costruzione e l'esercizio delle strutture sanitarie pubbliche e private di cui al decreto 18 settembre 2002.



## Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

### **Ergonomia della manutenzione**

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 4,50 €

Per ordini di acquisto e informazioni

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

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



Paolo Gentile (a cura di)

### **La partecipazione come bisogno organizzativo.**

Con contributi di:

Felice Paolo Arcuri, Massimo Concetti, Biagio Rotondo, Laura Sepe, Carlo Vagnozzi, Giuseppe Venditti.

**Volume ebook: € 2,90**

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

## NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile



[RSPP sostiene la campagna “Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato”](#)

Questo mese vogliamo dedicare la nostra rubrica a [www.workingsafe.it](http://www.workingsafe.it) un sito dove vengono raccolti documenti di interesse ed aggiornamento per la nostra professione.

WorkingSafe è una società di consulenza privata, con sede a Bologna, che ha deciso di mettere a disposizione di tutti una selezione di documenti cui spesso attingiamo nella preparazione della nostra newsletter.

Nei precedenti numeri abbiamo presentato : [www.checklistsicurezza.it](http://www.checklistsicurezza.it), [www.quotidiansicurezza.it](http://www.quotidiansicurezza.it), [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it), [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it), [www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx](http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx), [www.ispesl.it/documentazione/linee.asp](http://www.ispesl.it/documentazione/linee.asp), [2087.blog.rassegna.it](http://2087.blog.rassegna.it), [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it), [www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html](http://www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html), [www.unitadibase.altervista.org](http://www.unitadibase.altervista.org), [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), [http://gimle.fsm.it/](http://http://gimle.fsm.it/), [www.portaleagentifisici.it](http://www.portaleagentifisici.it), [www.sicurlav.it](http://www.sicurlav.it), [www.amblav.it](http://www.amblav.it), <https://osha.europa.eu/it>, [www.inail.it](http://www.inail.it), [www.dors.it](http://www.dors.it), [http://oshwiki.eu/wiki/Main\\_Page](http://http://oshwiki.eu/wiki/Main_Page), [www.icoradon.it/](http://www.icoradon.it/), [www.praeventionsforum-plus.info](http://www.praeventionsforum-plus.info), [http://centrostresslavoro-lazio.it/](http://http://centrostresslavoro-lazio.it/), [www.repertoriosalute.it](http://www.repertoriosalute.it), [www.radon-free.eu](http://www.radon-free.eu)



### **Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato**

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri, C. Ciaccia, 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 € **Per acquisti on line [www.edizionipalimpsesto.it](http://www.edizionipalimpsesto.it)**



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



## Approfondendo... sul web

Da [www.sferaingegneria.com](http://www.sferaingegneria.com)

### VALUTAZIONE DELLA RADIAZIONE OTTICA ARTIFICIALE (ROA) PER L'ILLUMINAZIONE DEGLI AMBIENTI DI LAVORO.

In base all'art.28 e all'art.181 del Testo Unico, è sancito il principio che impegna il datore di lavoro alla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza inclusi quelli derivanti da esposizioni alle radiazioni ottiche artificiali, in relazione ai quali esiste quindi l'obbligo alla valutazione ed all'identificazione delle misure preventive e protettive per minimizzare tale rischio.

Il Capo V del Titolo VIII (articoli da 213 a 218) stabilisce prescrizioni minime di protezione contro le radiazioni ottiche artificiali (ROA), ed entra in vigore il 26/04/2010 (come indicato all'articolo 306).

Tale testo è la parte del Testo Unico relativo al recepimento della Direttiva 2006/25/CE del 5 aprile 2006, sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (radiazioni ottiche artificiali - diciannovesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE).

La ROA trattata al capo V del DLgs.81/2008 comprende le componenti dello spettro elettromagnetico di lunghezza d'onda minore dei campi elettromagnetici (trattati al Capo IV del Titolo VIII del DLgs.81/2008) e maggiore di quelle delle radiazioni ionizzanti (trattate dal DLgs.230/1995 e s.m.). L'intervallo delle lunghezze d'onda delle ROA è compreso tra 100 nm e 1 mm (con le bande spettrali degli infrarossi -IR-, del visibile -VIS- e dell'ultravioletto -UV-)

I valori limiti di esposizione sono indicati all'articolo 215 che rimanda agli allegati XXXVII, parte I per le esposizioni per le radiazioni incoerenti, e allegato XXXVII, parte II per le esposizioni per le radiazioni coerenti.

Le prescrizioni contenute al capo V del DLgs.81/2008 si applicano ad impianti realizzati da un grande varietà di sorgenti luminose artificiali a cui i lavoratori possono essere esposti nei luoghi di lavoro. Queste sorgenti includono, tra l'altro, quelle per illuminazione funzionale per gli ambienti di lavoro, i dispositivi indicatori, i display e altre sorgenti similari.

Le radiazioni ottiche artificiali trattate al capo V del DLgs.81/2008 sono divise in radiazioni "laser" e "radiazioni non coerenti". Le prime sono caratterizzate da una radiazione ottica di una singola o di un numero ristretto di lunghezze d'onda emesse da una sorgente in grado di mantenere il fascio direzionale senza (o con una limitatissima) divergenza. La radiazione ottica non coerente è la radiazione emessa tra qualsiasi lunghezza d'onda compresa tra 100 nm e 1mm

Le sorgenti di illuminazione per una illuminazione funzionale dei luoghi di lavoro sono tutte sorgenti di radiazione non coerente.

Si fornisce un elenco di sorgenti luminose primarie e secondarie (lampade, apparecchi di illuminazione o applicazioni per illuminazione funzionale) che, in applicazione dell'articolo 216 non necessitano di ulteriori verifiche o valutazioni da parte del datore di lavoro. Sempre in base all'articolo 216 del Testo Unico, il datore di lavoro dovrà valutare gli impianti in cui sono utilizzate tutte le altre sorgenti (non elencate di seguito), mediante misurazioni e/o calcoli dei livelli delle radiazioni ottiche.

In impianti per l'illuminazione funzionale in ambienti di lavoro possono essere considerati sicuri senza effettuare misurazioni in loco delle Radiazioni Ottiche Artificiali, purché gli stessi risultino essere conformi alla Norma di sicurezza CEI EN 60598-1 e utilizzati nelle condizioni indicate in tabella: Elenco di sorgenti luminose primarie e secondarie che, in applicazione dell'articolo 216, non necessitano di ulteriori verifiche o valutazioni da parte del datore di lavoro.

<b>Sorgente Luminosa</b>	<b>Condizioni di utilizzo</b>
Apparecchio di illuminazione a soffitto con lampade a fluorescenza con schermo diffusore	Tutte
Apparecchio di illuminazione con lampade a fluorescenza compatte	Tutte
Proiettori con lampade a fluorescenza compatte	Tutte
Apparecchi per la cattura di insetti che usano lampade UVA	Tutte
Apparecchio di illuminazione a soffitto con lampade spot ad alogeni	Tutte
Lampade a filamento di tungsteno per illuminazione di aree di lavoro (incluse le lampade daylight)	Tutte

Apparecchi di illuminazione a soffitto con lampade ad incandescenza	Tutte
Indicatori LED	Tutte
Indicatori di posizione, freno, retromarcia e retronebbia di veicoli	Tutte
Illuminazione stradale	Tutte
Apparecchio di illuminazione a soffitto con lampade a fluorescenza senza schermo diffusore	Ambienti con illuminamento inferiore ai 600 lux
Proiettori per lampade a vapori di alogenuri e mercurio alta pressione	Se utilizzati con schermo frontale intatto e se non in linea con la vista.
Tutti i prodotti classificati nel gruppo ESENTE(CEI EN 62471)	Se non in linea con la vista (Potrebbero essere non sicuri se lo schermo è rimosso)
Fari di veicoli (abbaglianti e anabaglianti)	Se la visione prolungata all'interno dei fasci luminosi è evitata.

#### LAMPADE AD ALOGENURI METALLICI E RISCHIO ROA.

È stata pubblicata dal Paf Portale agenti fisici una nuova procedura software per la valutazione del rischio da radiazioni ottiche artificiali, in particolare per la valutazione del rischio in presenza di illuminazioni ad Alogenuri metallici, sia un ufficio che nei capannoni industriali.

Il software permette il calcolo della fascia di rischio e quindi il margine di sicurezza fotobiologica. La procedura di calcolo avviene inserendo nel sistema informazioni in merito a dati illuminotecnici della singola sorgente, dati di installazione, quindi tipo di bulbo (potenza, temperatura di colore, flusso luminoso, configurazione), collocazione e distanza stimata.

#### TRE I LIVELLI DI RISCHIO CHE POSSONO RISULTARE:

- "Basso: Non presenta rischio fotobiologico. Sorgente "Giustificabile" ai sensi del D.lgs. 81/08;
- Medio: Compatibile con valori limite associati al Gruppo 1 (CEI EN 62471:2009: nessun rischio fotobiologico nelle normali condizioni di impiego). Potrebbe comportare rischio se fissata per tempi superiori a 100 secondi cumulati nell'arco della giornata;
- Alto: Esposizioni maggiori delle massime ammissibili per il Gruppo 1 (CEI EN 62471:2009). Presenza di rischio anche per tempi di fissazione inferiori a 100 secondi".

Il risultato per la massima sicurezza dovrebbe essere sempre basso, ovvero senza emissioni ottiche che comportino rischi non trascurabili; qualora fosse medio il risultato occorrerà provvedere a soluzioni alternative di illuminazione; qualora invece fosse alto, saremmo in presenza di un utilizzo improprio delle sorgenti, con rischio fotobiologico non trascurabile.

#### Normativa e rischio fotobiologico

La procedura di valutazione che li riguarda, è stata sviluppata infine anche per sopperire alla momentanea carenza normativa. "Le norme di sicurezza IEC/CEI specifiche per i sistemi di illuminazione sono in corso di adeguamento al fine di introdurre per ciascuna tipologia di sorgente specifici limiti di emissione che ne garantiscano un utilizzo sicuro in relazione al rischio per l'apparato oculare, ma al momento non sono fornite dai produttori informazioni idonee a garantire la sicurezza fotobiologica per i lavoratori e per le persone del pubblico dei sistemi in vendita".



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

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

### Validità dei Corsi Online sulla Sicurezza sul Lavoro.

I corsi di formazione svolti online sono considerati validi dalle istituzioni? Per rispondere con certezza a questa domanda, è necessario confrontarci con le specifiche normative a cui ciascun corso fa riferimento.

In particolare, l'Accordo Stato-Regioni del 21 Dicembre 2011, stabilisce la validità dei corsi di sicurezza online svolti con modalità e-learning, per quanto riguarda la formazione di:

**Lavoratori:** limitata alle 4 ore di nozioni generali + aggiornamento quinquennale (6 ore), indipendentemente dalla categoria di rischio (basso, medio, alto) a cui l'azienda appartiene;

**Preposti:** limitata a 4 delle 8 ore (corrispondenti ai primi due moduli) + aggiornamento quinquennale (6 ore);

**Dirigenti:** (16 ore) + aggiornamento quinquennale (6 ore);

**Datori di Lavoro che svolgono compiti di RSPP:** limitata ad 8 ore per aziende di rischio basso, 16 per aziende di rischio medio, 24 per aziende di rischio alto + aggiornamento quinquennale (6 ore per aziende di rischio basso, 10 per aziende di rischio medio, 14 per aziende di rischio alto).

L'Allegato 1 dell'Accordo definisce i requisiti necessari perché la Formazione e-Learning possa essere considerata valida:

- le ore dedicate alla formazione devono essere considerate orario di lavoro effettivo;
- la strumentazione utilizzata per la formazione deve essere idonea ad utilizzare tutte le risorse fornite per il percorso formativo;
- il programma ed i materiale didattico devono essere realizzati riportando determinate informazioni;
- un tutor deve essere a disposizione durante la fruizione del percorso formativo;
- devono essere distribuite delle prove di autovalutazione durante l'intero percorso formativo;
- la prova di valutazione finale deve essere effettuata in presenza fisica, oppure in presenza telematica (ad esempio in videoconferenza, come indicato nell'Accordo Stato-Regioni del 25 Luglio 2012);
- deve essere indicata la durata prevista per lo studio, il cui tempo deve essere ripartito su unità didattiche omogenee; devono essere memorizzati i tempi di collegamento e dimostrare di aver completato l'intero percorso formativo;
- i materiali di formazione devono essere redatti con linguaggio chiaro ed adeguato ai destinatari; l'accesso ai contenuti deve poter avvenire secondo un percorso obbligato, inoltre deve essere possibile ripetere parti del percorso, tenendone traccia.

L'elenco completo dei requisiti è visibile nell' [Allegato 1 dell'Accordo Stato-Regioni del 21 Dicembre 2011](#).

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

### Il ruolo del medico competente nella sentenza n. 1856/13 del 12 dicembre 2012.

Di Agostino Messineo.

La Sentenza della Cassazione n. 1856/13 del 2012, emessa in dicembre e poco citata anche dagli addetti ai lavori, approfondisce il ruolo del Medico Competente ed è in perfetta assonanza con gli orientamenti giurisprudenziali (Fiasconaro, Di Trocchio, 2012) che indicavano, già all'epoca della emanazione del D.lgs. 81/2008, un ruolo più incisivo, fattivo ed importante del Medico Competente in azienda, con conseguenti responsabilità penali diversificate da quelle di altri soggetti obbligati, e diversamente da quanto previsto per il RSPP.

Le ragioni di tale decisione del Legislatore sono insite nella complessità dei "nuovi" compiti (ed oneri) assegnati al medico Competente ma anche – secondo alcuni giuristi – nella particolare competenza del Medico che, avendo effettuato anni di corso di laurea magistrale, eventuale specializzazione o master, ben può, più di chi può aver seguito (solo) corsi ATECO

con un centinaio di ore di didattica, esprimere valutazioni e collaborazioni con il Datore di Lavoro fondate su approfondita conoscenza di tecnologie, prevenzione, igiene industriale e medicina del lavoro. In caso di mancata "adeguata" collaborazione nelle procedure di valutazione dei rischi, è ritenuta ammissibile e corretta la contestazione penale. Contestazione non prevista per la stessa omissione del RSPP, salvo che non si siano determinati più gravi reati (lesioni o omicidio) per imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di norme da parte dello stesso RSPP.

Certamente è uno degli aspetti sui quali si discute e le opinioni in merito non sono – tra gli stessi giuristi – del tutto unanimi, salvo che la Cassazione ha per ora definito un orientamento che occorrerà tenere presente sia in ambito didattico, ad esempio nei corsi di specializzazione, sia nei Master, sia all'Atto pratico nella contrattualistica del settore (con qualche riflesso sui costi).

I centri mobili, i "services" e le organizzazioni esistenti dovranno, per certi versi, adeguarsi e ottimizzare le loro performances.



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

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

### Clima e ricambio dell'aria nei luoghi di lavoro.

Spesso non è considerato con la giusta attenzione, ma il microclima dell'ambiente lavorativo è fondamentale sia per la sicurezza dei dipendenti, riducendo il rischio di malattie delle vie respiratorie, sia per il loro benessere, il cui mancato raggiungimento può portare bruschi cali della produttività. Il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) definisce un insieme di prassi da rispettare per garantire un corretto microclima all'interno dell'ambiente lavorativo.

La struttura in cui si lavora: primo elemento da considerare per ottenere un microclima ideale

Stando al TUSL i locali di un ambiente lavorativo devono, in primo luogo, "essere ben difesi dagli agenti atmosferici e provvisti di un sufficiente isolamento termico; essere ben asciutti e difesi dall'umidità; avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria". Il primo elemento per garantire un microclima adeguato, quindi, riguarda le caratteristiche strutturali dell'edificio che ospita i lavoratori. Solo in seconda battuta il TUSL prevede strumenti, come climatizzatori, per mantenere una giusta temperatura negli ambienti lavorativi: "se particolari esigenze tecniche lo esigono, si deve provvedere a disporre adeguati sistemi di aerazione, di illuminazione e di protezione contro l'umidità". Il TUSL, inoltre, fa un particolare riferimento ad alcuni specifici ambienti, per i quali occorre una speciale attenzione: "nei luoghi di lavoro chiusi è necessario che vi sia aria salubre in quantità sufficiente: se è in uso un impianto di aerazione in zone a rischio (per esempio in cucine, toilette e zone

fumatori), deve essere sempre tenuto in funzione e deve avere un sistema di allarme per la segnalazione di eventuali guasti". Gli impianti di condizionamento, climatizzazione e ventilazione, inoltre, non devono esporre i lavoratori a correnti d'aria fastidiose, né generare rumori molesti, oltre a essere soggetti a una corretta e periodica manutenzione.

Come ottenere un microclima ideale sul posto di lavoro

Come si consegue un microclima ideale all'interno del posto di lavoro? Il TUSL, ovviamente, non elenca possibili soluzioni, per individuare le quali è possibile seguire alcuni corsi formativi, ma definisce un insieme di parametri da rispettare. Il microclima ideale si raggiunge quando vi è equilibrio tra produzione e dispersione di calore da parte del lavoratore. Equilibrio che è possibile raggiungere regolando i livelli di tre elementi che caratterizzano un ambiente lavorativo: temperatura, umidità e ventilazione. Il datore di lavoro è chiamato a regolare i tre fattori, tramite strumenti idonei, in base all'attività lavorativa svolta in un determinato ambiente, alle caratteristiche strutturali del posto di lavoro e al tipo di abbigliamento degli addetti.

Una temperatura costante tra i 22° e i 23°, ma anche un ricambio dell'aria continuo e frequente

Il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro dedica un intero paragrafo a una prassi assai importante, sebbene spesso, immotivatamente, trascurata, ossia il ricambio dell'aria all'interno di un ambiente lavorativo. I ricambi d'aria dovrebbero avvenire "almeno una volta ogni ora, e con maggior frequenza – fino a quindici volte all'ora – se c'è emissione di fumi e vapori (es. cucine, locali notturni, ecc.), oppure di polvere (es. attività di pulizie)".

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

### I 6 dati aziendali che rilevano lo stress sul lavoro.

Quali sono gli eventi organizzativi che dipendono realmente dallo stress lavorativo? Sono passati più di tre anni da quando la Commissione Consultiva ha dato le indicazioni per valutare il rischio stress lavoro-correlato e poco si sa sull'efficacia dei dati aziendali "eventi sentinella" per rilevare questo rischio.

Il contesto normativo attuale obbliga tutte le aziende a prendere in considerazione gli eventi sentinella per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Analizzare gli eventi sentinella significa reperire dati che, direttamente o indirettamente, sono associati a una condizione di stress lavorativo.

Gli eventi sentinella sono quei dati che più tra gli forniscono informazioni "oggettive" e "verificabili" sulla condizione lavorativa.

Purtroppo le modalità proposte per l'analisi degli eventi sentinella rischiano di mancare il bersaglio, cioè rischiano di non rilevare effettivamente la condizione di stress lavoro-correlato. Ad esempio l'INAIL individua 10 indicatori di eventi da valutare, ma mentre alcuni degli indicatori sono direttamente associati, altri lo sono solo indirettamente e di altri ancora non si comprende in quale modo siano collegati allo stress lavorativo.

Utilizzando, invece, come base del nostro ragionamento le ricerche scientifiche sullo stress lavorativo, scopriamo che vi sono alcuni indicatori che sono maggiormente studiati e scopriamo anche quanto sono dipendenti dallo stress.

Utilizzando questi riferimenti è possibile individuare 6 categorie di dati utili per la valutazione:

Assenze per malattia; Turnover; Incidenti/infortuni; Performance/produttività (quando presenti); Istanze giudiziarie dei lavoratori; Procedimenti e sanzioni disciplinari.

Di conseguenza, dei dieci indicatori proposti solo alcuni hanno una chiara correlazione con lo stress lavoro-correlato, cioè solo alcuni di essi ci possono realmente fornire alcune informazioni sull'eventuale presenza di stress.

Anche attraverso l'analisi dei dati sanitari, in possesso del medico competente, è possibile individuare delle criticità legate allo stress lavoro-correlato. In questo caso il medico dovrebbe sistematizzare i dati e raccogliarli anno per anno.

Gli eventi sentinella sono un'ottima fonte di informazione riguardo la presenza di stress lavorativo, ma la loro modalità di analisi deve essere maggiormente aderente all'obiettivo fornendo così indicazioni reali della condizione lavorativa.

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

## La manutenzione igienica degli impianti aerulici o di climatizzazione nei luoghi di lavoro.

Di FABRIZIO ASSELTA

In questo articolo si vuole mettere in evidenza la tematica, nell'ambito della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, della manutenzione igienica degli impianti aerulici, deputati al trattamento dell'aria e della climatizzazione, per il benessere delle persone. Premetto che districarsi tra la normativa italiana sull'argomento, non è cosa facile: linee guida, decreti regionali, e ordinanze comunali e norme tecniche sopperiscono, ormai da tempo, ad una carenza legislativa ormai assodata.

Il 7 febbraio 2013 l'accordo Stato-Regioni ha introdotto una procedura operativa per la valutazione e gestione dei rischi correlati all'igiene degli impianti di trattamento aria, ma essa comunque, non prevede limiti o valori guida vincolanti.

Lo stesso ci indica che per la persistenza nel tempo della corretta funzionalità degli impianti e per il mantenimento dei requisiti igienici è necessario effettuare periodici interventi di pulizia e manutenzione che devono prevedere una ispezione visiva e se necessaria una tecnica.

Questo documento ribadisce la necessità dell'istituzione di un registro degli interventi effettuati sull'impianto (già previsto dalle Linee Guida dell'Accordo Stato Regioni 2006), fornendo anche una check list delle verifiche oggetto dell'ispezione visiva che unitamente ad un modello di rapporto dei risultati dell'ispezione tecnica dovranno essere allegati al suddetto registro.

Il decreto legislativo 81/2008, all'allegato IV, al paragrafo 1.9.1, "areazione dei luoghi di lavoro chiusi" prevede che se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, gli stessi devono essere sempre mantenuti funzionanti. Gli stessi, poi, devono essere periodicamente sottoposti a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori e qualsiasi sedimentazione o sporcizia, che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata, deve essere eliminato rapidamente. Lo stesso art. 64 del decreto 81/08 obbliga il datore di lavoro a provvedere alla regolare manutenzione e pulitura degli impianti di areazione, ma rimane nell'ottica della valutazione di tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro, e la manutenzione degli stessi, rapportata esclusivamente al fine di non pregiudicare soltanto la salute dei lavoratori.

Molto spesso, in questi ultimi anni di crisi, nella confusione normativa, in qualità di RSPP di aziende medio piccole, mi sono sentito spesso chiedere dai miei committenti, quale sia il motivo per cui sia necessario che gli impianti di trattamento aria vengano sottoposti a manutenzione e pulizia programmata. La mia risposta è sempre stata la stessa, cioè quella che respirare aria salubre nei luoghi di lavoro, è uno dei requisiti essenziali al nostro benessere.

La norma UNI 10339, ci fornisce una definizione di qualità dell'aria legata essenzialmente al fatto che non debba contenere contaminanti noti in concentrazioni tali da arrecare danno alla salute e causare condizioni di malessere per gli occupanti.

I contaminanti, contenuti sia nell'aria di rinnovo che in quella ricircolata, sono gas, vapori, microrganismi, fumo e altre sostanze particolate». L'aria, secondo la norma UNI è classificata quindi secondo diversi "livelli di qualità" in base alla quantità di sostanze inquinanti presenti al suo interno.

La commissione Manutenzione dell'UNI ha elaborato due nuove norme significative per il settore: la norma UNI 11414 Manutenzione – Linee guida per la qualificazione del sistema di manutenzione, e la UNI 11420 Manutenzione – Qualifica del personale di manutenzione.

Nello specifico la UNI 11414 fornisce le linee guida per qualificare un sistema di manutenzione.

La norma UNI 11420, invece, definisce nell'ambito della manutenzione quali siano le conoscenze, le abilità, le competenze e i requisiti formativi necessari per acquisire un livello specifico di qualifica professionale che consenta di ricoprire un determinato ruolo all'interno dell'organizzazione. In questo documento vengono istituite principalmente tre figure professionali della manutenzione: lo specialista di manutenzione (preposto e/o operativo), il supervisore dei lavori di manutenzione o ingegnere di manutenzione, e il responsabile del servizio o della funzione manutenzione.

La manutenzione oggi è considerata come un "sistema" da gestire in quanto coinvolge tutti i processi lavorativi e organizzativi e diventa dunque un'attività fondamentale per garantirne l'affidabilità, non essendo più intesa come singolo intervento sulla macchina o sull'attrezzatura.

Se la manutenzione è una fase importantissima nella vita dell'impianto areaulico, non lo è meno quella di progettazione. Durante la progettazione è importante pensare a come possono essere effettuate le manutenzioni, i monitoraggi, le valutazioni del rischio e la bonifica degli impianti di climatizzazione. La norma tecnica più importante per la progettazione degli impianti di climatizzazione in funzione della loro manutenzione è la UNI EN 12097:2007, che è stata pubblicata nel 2007.

Questa norma tecnica dà delle indicazioni importanti per il posizionamento delle portine di accesso utili per eseguire le manutenzioni e le ispezioni periodiche. Queste non si trovano frequentemente negli impianti, trattandosi di una tra le norme più trascurate nella progettazione degli impianti aerulici. La mancanza di tali accorgimenti, viene spesso giustificata al fine di contenere i costi di installazione, ma, si traduce sempre in aumento dei costi di manutenzione. La pulizia, l'igiene e l'efficienza degli impianti areaulici e di climatizzazione influenzano la salute degli occupanti degli edifici, pertanto si auspica che i responsabili di tutte le strutture che utilizzano impianti al loro servizio, compiano tutti gli sforzi necessari, soprattutto a livello economico, per mantenere i rischi per la salute degli occupanti ai livelli più bassi possibili.



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

### Rispondere alle email dopo il lavoro crea un rischio per la salute.

C'è chi lo chiama "tecnostress" e chi invece ne fa una questione giuridica di orario lavorativo ma l'essere sempre connessi al lavoro può influire sulla salute dei lavoratori?

I sindacati hanno più volte espresso la preoccupazione che l'avvento di e-mail e smartphone possa ledere la forza lavoro, abbattendo di fatto la barriera tra tempo di lavoro e tempo di riposo, aumentando lo stress lavorativo.

Questo forma di stress sta impensierendo parecchi governi europei, ad esempio la Germania medita una legge rivoluzionaria contro lo stress lavoro-correlato mettendo un limite alla raggiungibilità del lavoratore. Intanto i metalmeccanici tedeschi hanno richiesto di essere protetti da essere "permanentemente raggiungibili con i moderni mezzi di comunicazione". Nel 2011, la Volkswagen ha accettato di fermare i suoi server BlackBerry per l'invio di e-mail ai dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro. Da questo mese di agosto l'azienda Daimler, che conta circa 100.000 lavoratori, ha fatto in modo che i messaggi di posta elettronica siano annullati automaticamente mentre i dipendenti sono in vacanza.

Essere sempre connessi al lavoro è un rischio per la nostra salute?

Ad oggi non esistono molte ricerche affidabili che siano riuscite a definire se l'essere sempre connessi al lavoro tramite telefoni cellulari, tablet o pc portatili abbia un impatto sulla salute. Recentemente un articolo scientifico<sup>1</sup> ha tentato di spiegare questo fenomeno definendolo "workplace telepressure" (telepressione lavorativa).

La telepressione lavorativa è descritta come la preoccupazione e il senso di urgenza di rispondere immediatamente ai messaggi telematici inviati dal lavoro.

Secondo gli autori, a deteriorare la salute dei lavoratori non è la semplice raggiungibilità ma il problema è individuato nella modalità con la quale il lavoratore gestisce la propria raggiungibilità. In alcuni luoghi di lavoro vi sono delle norme non scritte che inducono i lavoratori a essere continuamente connessi al lavoro per rispondere alle richieste dei superiori, dei colleghi o dei clienti il più velocemente possibile.

Così si crea quello che è definito come "paradosso dell'autonomia"<sup>2</sup>.

Infatti se da una parte i messaggi e-mail hanno il vantaggio di essere asincroni, cioè rimangono memorizzati e non impongono l'immediata risposta da parte del ricevente lasciandogli la libertà di gestire il messaggio, dall'altra il lavoratore "telepressato" non sfrutta questo vantaggio e tende a utilizzare una modalità quanto più possibile sincrona, tentando di rispondere nei tempi più brevi possibili.

Il lavoro flessibile diventa così il lavoro inevitabile.

Lo studio ha dimostrato che chi è telepressato ha scarsa salute fisica e psicologica, in particolare maggior assenze dal lavoro, peggiore qualità del sonno e burnout.

La telepressione lavorativa, inoltre, non risulta associata al carico di lavoro ma in parte alla personalità e in parte alle aspettative di risposta dell'organizzazione lavorativa. In altre parole, questa nuova fonte di pressione non è collegata a grandi quantità di lavoro da svolgere, ma è dipendente dalle richieste implicite dell'ambiente di lavoro di essere sempre connessi.

Quindi, la pressione per rispondere immediatamente alle email di lavoro non migliora la performance del lavoratore ma crea solamente un danno alla sua salute.

La soluzione alla telepressione lavorativa è semplice: aiutare i lavoratori a definire i confini tecnologici con il lavoro (ad esempio impostando norme e politiche sulle risposte tecnologiche). Non se ne perde in efficienza e se ne guadagna in salute!



Paolo Gentile (a cura di)

### **La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica.**

Il volume contiene gli atti del seminario "La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica" realizzato da S3 Opus, con la collaborazione del Servizio Nazionale Studi e Documentazione sull'ambiente di lavoro.

**Volume ebook: 2,90 €**

Per ordini di acquisto e informazioni: e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com) – tel.0669190426

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

## ***Appuntamenti***

**Modena 27 maggio 2015**

**[dBA 2015 Convegno nazionale](#)**

ModenaFiere - Sala dei 400 - Via Virgilio, 70/90

**Bologna 14-16 ottobre 2015**

**[16° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.](#)**

### **PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE**

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro ha realizzato un ciclo di **giornate d'incontro (seminari di formazine e aggiornamento)**.

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 i nostri eventi presso gli Enti che lo richiederanno.**

**Prenota ora un evento da realizzare presso la tua azienda.**

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

[Tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia.](#)  
[Partecipazione come bisogno organizzativo.](#)

[Percezione soggettiva nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato.](#)

[Partecipazione e sicurezza nelle politiche di manutenzione.](#)

Per maggiori informazioni ed iscrizioni [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com).



**Collana Ergonomia, salute e sicurezza**

Paolo Gentile

**La fabbrica e l'accademia** - Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 8,00 €

Per ordini di acquisto e informazioni

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

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



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

## OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo: DIRITTI E OBBLIGHI DEL LAVORATORE L'IMPORTANZA GENERALE DELLA LETTERA a) NEL COMMA 2 DELL'ART. 20. Di Pietro Ferrari.

Nel D.Lgs. 81/08, il secondo comma dell'art. 20 ("Obblighi dei lavoratori") specifica le modalità attraverso le quali assolvere all'obbligo generale di cui al comma 1:

*comma 1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

Del secondo comma, specifica rilevanza va evidenziata per la lettera a).

Questa lettera, pur manifestando il medesimo carattere impositivo delle rimanenti (il "deve" dell'obbligo generale rappresentato nel comma 1; e il "devono", riferito agli obblighi particolari del comma 2), prospetta insieme la generale qualità collaborativa e propositiva che -anche secondo la direttrice comunitaria- deve caratterizzare una corretta pratica della prevenzione:

*a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, nell'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

E' appena il caso di richiamare come la direttiva madre (89/391/CEE) riferisca costantemente al contributo di "partecipazione equilibrata tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o loro rappresentanti [per la sicurezza]" (previsione, purtroppo, ancora troppo spesso disattesa).

Peraltro, a seguito dell'entrata in vigore della legislazione di derivazione comunitaria in materia di SSL (cd. <di seconda generazione>, cioè il D.Lgs. 626/94 prima, ed il D.Lgs. 81/08 oggi), i lavoratori non sono più considerati quali semplici creditori di sicurezza, in quanto tali solo destinatari di garanzie rispetto alla propria salute e sicurezza. Ma sono invece chiamati (obbligati) ad assumere un ruolo attivo nelle politiche delle prevenzione.

Vediamo allora come nella lettera a), il verbo "contribuire" assuma particolare coerenza e mostri -nella collocazione preminente rispetto al vecchio art. 5, comma 2, del D.Lgs. 626/94- l'intenzione del legislatore di investire il lavoratore di un proprio e autonomo ruolo nel sistema e nella disciplina prevenzionali.

Al punto che il lavoratore stesso potrà, in determinate circostanze, divenire depositario di una specifica **posizione di garanzia** iure proprio<sup>1</sup>:

*"La fonte dell'obbligo giuridico di impedire l'evento, menzionato nel capoverso dell'art. 40 c.p. ["non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"], può consistere anche nella 'posizione di garanzia' assunta di fatto<sup>2</sup> nei confronti di altra persona, che implica l'obbligo giuridico di comportarsi allo stesso modo di come sarebbe stato obbligato a comportarsi il soggetto tenuto dall'ordinamento, a tali funzioni di garanzia", fosse esso il datore di lavoro, il dirigente, il preposto o il delegato ex art. 16.*

La Corte di Cassazione, prosegue rilevando come il D.Lgs. 626/94, art. 5 (ora, in modo rafforzato, D.Lgs. 81/08, art. 20) abbia "introdotta un nuovo principio: la **trasformazione del lavoratore da semplice creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro a suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza**, nel senso che il lavoratore diventa garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti, quando si trovi nella condizione, in ragione di una posizione di maggiore esperienza lavorativa, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di infortuni sul lavoro". (G.Porreca "Sulla posizione di garanzia di fatto assunta dal lavoratore", commento a Cass.Pen. 01.09.2014, n.36452; in Puntosicuro, 7 gennaio 2015)

L'omissione della dovuta **collaborazione** costituisce perciò comportamento colpevole del lavoratore, rilevabile in sede giudiziaria. E insieme violazione dell'obbligo contrattuale di correttezza e buona fede (nell'adempimento del contratto), violazione che espone il lavoratore a misure disciplinari.

Infatti essa, al vaglio giudiziario, può portare a dedurre la responsabilità colposa del lavoratore, vale a dire che la condotta del lavoratore abbia avuto efficienza causale nel verificarsi dell'evento lesivo della sua propria integrità psicofisica. La norma posta a fondamento di tale valutazione (e della decisione conseguente), è l'art. 41 del codice penale :

### Art. 41

#### Concorso di cause.....

*Il concorso di cause preesistenti o simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità fra l'azione od omissione e l'evento. ...*

Tale previsione ancora il datore di lavoro alla propria, originaria, posizione di garanzia; e dunque alla responsabilità. E però il capoverso decide che:

*Le cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento.*

<sup>1</sup> La tesi posta ad affermare -comunque- una posizione originaria di garanzia (iure proprio) del lavoratore, pone problemi complessi, ermeneutici prima (alla dottrina) e poi di esegesi (alla magistratura di legittimità). Come aspetto "critico" al porsi di tale tesi, sembrerebbe tuttavia operare la correlazione tra presidio costituzionale e art. 2087 c.c., con la posizione del lavoratore in quanto <soggetto debole> all'interno del rapporto contrattuale.

<sup>2</sup> Nel caso in considerazione, dal lavoratore più anziano ed esperto.

La qual cosa significa che qualora il comportamento del lavoratore (la causa sopravvenuta) si qualifichi come abnorme -per ciò imprevedibile- e allora da solo sufficiente "a determinare l'evento", verrà a interrompersi il nesso causale di cui alla prima parte dell'art 41, così liberando il datore di lavoro da responsabilità. Responsabilità che, per converso, ricadrà sul lavoratore.

Significa anche che -tenendo conto del criterio di proporzionalità- il lavoratore risulterà sanzionabile sotto l'aspetto disciplinare. (Si tratta qui del criterio di proporzionalità previsto dalla contrattazione collettiva, e da applicarsi nei casi meno gravi. In quelli invece rilevanti, ben potrebbe operare la stessa risoluzione del rapporto di lavoro per la caduta del legame fiduciario che lega i contraenti nei contratti a prestazioni corrispettive).

A conseguenza di quanto sin qui considerato (che consegna, mi pare senza pregiudizi, il quadro delle diverse responsabilità), appare evidente come il lavoratore abbia il diritto di sottrarsi a situazioni di rischio, anche negando la prestazione lavorativa, per la salvaguardia della propria e altrui incolumità.

Presupposto di questo diritto è naturalmente l'inadempimento del datore di lavoro, in presenza del quale il lavoratore può far valere la cd. **eccezione di inadempimento**, ex art. 1460 cod.civ., rifiutando di eseguire la prestazione lavorativa rischiosa.

#### **Art. 1460**

##### **Eccezione di inadempimento**

*Nei contratti a prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, ...*

La stessa Cassazione civile ha stabilito che "secondo il più recente orientamento di questa Corte, il rifiuto, da parte del lavoratore subordinato, di svolgere la prestazione lavorativa ...può essere legittimo - e quindi non giustificare il licenziamento- in base al principio di autotutela nel contratto a prestazioni corrispettive enunciato dall'art. 1460 cod. civ., sempre che il rifiuto sia proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme a buona fede". (Cass, Civ. Sez.Lavoro, 24.01.2013, n.1693)

Questo diritto, e obbligo(ex art. 20, D.Lgs. 81/08), non riferisce esclusivamente alle situazioni di emergenza e di pericolo grave, immediato ed inevitabile, di cui agli artt. 18, comma 1, lett. h), i), m), e 20, comma 2, lett. e), ma va posto in essere ogni qualvolta in lavoratore si trovi nella condizione di dover, altrimenti, porre in atto modalità rischiose di lavoro.

##### **Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

*1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:*

**h)** adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

**i)** informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

**m)** astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

##### **Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori**

*2. I lavoratori devono in particolare:*

**e)** segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi..., nonché **qualsiasi** eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) ["non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo"] per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

Come si noterà, il cuore dell'obbligo giuridico è compreso e risolto nel "**qualsiasi condizione di pericolo**".

A ciò conseguendo che, nell'impossibilità di segnalare o nel caso di segnalazione non considerata, possa decidersi il diniego alla prestazione lavorativa rischiosa. (In realtà: debba decidersi il diniego; onde evitare di venirsi a trovare in una posizione antigiuridica).

E' sempre la corte di Cassazione ad affermarlo: "il lavoratore sapeva (o era tenuto a sapere, in ragione della sua professione) che per evitare sinistri l'area entro la quale la macchina operava doveva essere delimitata e che nell'impossibilità di segnalare la mancanza di tale delimitazione al datore di lavoro o al suo preposto doveva astenersi dal lavoro per prevenire infortuni". (Cass.Pen. 13.02.2001, n. 5893)

Similmente, la Corte giudica che "il mancato o non completo adempimento, da parte del lavoratore, della prestazione secondo le modalità specificate dal datore di lavoro può, in ipotesi, trovare una sua giustificazione nell'adozione da parte del datore di lavoro di misure inidonee a tutelare l'integrità fisica del prestatore di lavoro,". Il lavoratore, però, per sua parte, dovrà aver provveduto "ad informare il datore di lavoro circa le misure necessarie da adottare, ovvero ad evidenziare l'inidoneità di quelle adottate."<sup>3</sup> (Cass.Civ. Sez.Lavoro, 07.05.2013, n. 10553)

<sup>3</sup> Vale forse annotare che, di norma, l'eccezione di inadempimento è sottoposta al **criterio di proporzionalità**, cioè di valutazione comparativa dei comportamenti dei contraenti; anche se, nel campo prevenzionale sembra configurarsi,

Rispetto invece all'obbligo di adoperarsi direttamente -sia pure nell'ambito delle proprie competenze e possibilità- in caso di urgenza e in presenza di pericolo grave e incombente, deve valere un criterio assolutamente prudenziale. Se infatti talvolta è sufficiente togliere immediatamente l'alimentazione elettrica, o utilizzare correttamente un estintore, non si deve però ripetere la disperata e tragica lotta che nella notte del 6 dicembre 2007 portò alla morte di sette operai nella fabbrica della ThyssenKrupp a Torino.

Al proposito, non aiuta l'indeterminatezza della specifica norma posta a tutela del diritto del lavoratore, l'art. 44 del D.Lgs. 81/08, pur se "giustificata" dal suo carattere generale:

**Articolo 44 - Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato**

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Lo stesso utilizzo del termine "pericolo" (Hazard) da parte del legislatore sembra avere carattere psicologico, mentre, con ogni probabilità, ci troviamo già in una condizione di *rischio* (Risk) o, talvolta, persino nell'eventuale del rischio in danno.

Comunque -ed è ciò che qui preme-, quanto considerato porta a sottolineare l'importanza capitale e inderogabile di puntuali **procedure di sicurezza, scritte e portate a conoscenza dei lavoratori**.

Si richiama che queste rappresentano contemporaneamente un compito del Servizio di prevenzione e protezione (art. 33, comma 1, lett. c); ) ed un obbligo -giuridicamente indelegabile- per il datore di lavoro (art. 28, comma 2, lett. d);) e che la loro osservanza, rappresenta altresì un obbligo, penalmente sanzionato, per il lavoratore (art. 20, comma 2, lett. b);) :

*" b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;"*

Dunque, entro i termini della diligenza, dell'esperienza e della prudenza, il lavoratore che si sottragga a una condizione di rischio non "controllato", non potrà essere imputabile, nè sanzionabile.

Per illustrare il caso opposto, si propone -a mero titolo esemplificativo- una sentenza della Corte di Cassazione, chiamata a decidere sulla responsabilità di un comportamento, poi giudicato abnorme:

un lavoratore, dovendo svolgere lavori in altezza ed essendo al momento occupato il carrello elevatore, posizionava con l'aiuto di un altro operaio un cestello sopra le forche di un muletto facendosi con quello sollevare. Il ribaltamento del cestello provocava una caduta da circa cinque metri, con esito letale.

Già la Corte di appello, diversamente dal giudice di primo grado, aveva giudicato che l'unico responsabile andasse individuato nel collega di lavoro della vittima, il quale *"coscientemente aveva aiutato la vittima a porre in atto modalità pericolose di lavoro, pur potendo rifiutare la collaborazione e denunciare l'imprudenza."*

La Corte di legittimità concludeva per la responsabilità di questo lavoratore, argomentando che *"nessun rimprovero può essere formulato [nei confronti del datore di lavoro] se la condotta pretesa non poteva considerarsi esigibile in quanto del tutto imprevedibile era la situazione di pericolo da evitare"*. (Cass.7267/2010 cit.)

Ciò sta ad evidenziare che *"..la posizione di garanzia è solo il presupposto giuridico della responsabilità, la quale, poi, per essere concretamente affermata implica il riconoscimento della "colpa" del garante."* (Patrizia Piccialli - Consigliere della IV Sezione penale della Corte di Cassazione *"Omicidio colposo e lesioni personali colpose sul luogo di lavoro: condotta penalmente rilevante e interruzione del nesso causale"*)

A conclusione, seguendo un'impressione non più che personale, parrebbe anche che, nell'ambito del riconoscimento della colpa, stia assumendo rilievo l'attenzione verso il cd. **principio di affidamento**.

Il principio di affidamento -per quanto qui di interesse- prevede che il datore di lavoro il quale abbia adempiuto ai suoi obblighi di sicurezza, ha diritto di attendersi (fare legittimo affidamento) che il lavoratore adempia correttamente ai suoi obblighi: ossia che osservi diligentemente *"le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;"*, secondo la prescrizione che -nella gerarchia dell'art. 20, procedente dal generale allo specifico-, è collocata nella lett. b) del comma 2.

*"A queste conclusioni, d'altra parte, la stessa Corte di Cassazione era giunta in una precedente sentenza del 1993, che, a quanto consta, rappresenta l'unico caso in cui si è fatta applicazione espressa del principio di affidamento alla materia degli infortuni sul lavoro"*.

invece, come "assoluta", avendo ad oggetto beni primari e indisponibili (salute, dignità della persona), garantiti costituzionalmente. Il diniego -o rifiuto alla prestazione- ha valore peraltro contingente, legato all'attesa/aspettativa della risoluzione dell'inadempimento di sicurezza da parte della figura obbligata. In questo senso, il principio giuridico dell'*inadimplenti non est adimplendum* (a colui che è inadempiente non è dovuto alcun adempimento), lungi dall'assumere valenza ontologica o di slavarsi nella generalizzazione, dovrebbe connettersi precisamente nel sistema di fonte costituzionale e codicistica. Oltre che, successivamente, nella previsione speciale.

Naturalmente, (secondo i criteri di ragionevolezza e di responsabilità), ciò non dovrà comportare l'addossamento del rischio ad altri: colleghi, altri lavoratori o terzi.

La Corte, nella sentenza in oggetto, era chiamata a giudicare la responsabilità dei “responsabili dell'organizzazione” rispetto ad una esplosione disastrosa (verificatasi durante un travaso di carburante) causata dal comportamento -poi giudicato gravemente colpevole- di due lavoratori; i quali, nella circostanza, avevano perso essi stessi -insieme ad altre persone- la vita.

La Corte conclusivamente decideva per la non colpevolezza dei responsabili dell'organizzazione, considerando che “i due operai infatti, erano altamente specializzati ed erano stati posti nelle condizioni migliori ..per svolgere il loro lavoro..”.

“I responsabili dell'organizzazione, dunque, facendo leva sul principio dell'affidamento, non avevano alcun valido motivo per sospettare che quei lavoratori, dotati di particolare competenza, sarebbero venuti meno all'elementare dovere di stare svegli nel momento della esecuzione di quella tutt'altro che difficile manovra di chiusura di un rubinetto e di apertura di un altro rubinetto.” (cit. di Cass. 09.02.1993 in: Adelinda Moretti “Cooperazione colposa e principio di affidamento nei delitti colposi di evento causalmente orientati”, cap. II, par. IV: Il principio di affidamento nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore; 2005).

Per inverso (nel senso cioè di decidere la non invocabilità del principio di affidamento) si è pronunciata di recente la Cassazione:

“Non è neanche utilmente invocabile nel caso in esame il principio di affidamento, in forza del quale il soggetto titolare di una posizione di garanzia, come tale tenuto giuridicamente ad impedire la verificazione di un evento dannoso, può andare esente da responsabilità quando questo possa ricondursi alla condotta esclusiva di altri, (con)titolare di una posizione di garanzia, sulla correttezza del cui operato il primo abbia fatto legittimo affidamento. Come costantemente affermato da questa Corte (v. da ultimo, Sez. IV, 24 gennaio 2012, n. 14413, Cova ed altri, rv. 253300), il principio di affidamento non è invocabile sempre e comunque, dovendo contemperarsi con il concorrente principio della salvaguardia degli interessi del soggetto nei cui confronti opera la posizione di garanzia...”

In altri termini, non può invocarsi legittimamente l'affidamento nel comportamento altrui quando colui che si affida sia (già) in colpa per avere violato determinate norme precauzionali o per avere omesso determinate condotte e, ciononostante, confidi che altri, che gli succede nella posizione di garanzia, elimini la violazione o ponga rimedio alla omissione: ...” (Cass.Pen. 30.08.2013, n. 35827)

Recentissima, invece, la pronuncia della Cassazione civile, la quale confuta “il principio di diritto esposto dalla Corte di merito secondo la quale <la responsabilità penale può essere affermata non quando manchi semplicemente la prova liberatoria di aver tutelato l'incolumità dei dipendenti [che è appunto a base del principio di affidamento, ex art. 1218 cod.civ.], ma soltanto[quando] sussista la prova positiva della omissione di comportamenti doverosi>”.

E lo confuta sulla base del “consolidato orientamento di questa Corte.. secondo cui ...

*“in presenza di una fattispecie contrattuale che, ..obblighi uno dei contraenti (il datore di lavoro) a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica dell'altro (ai sensi dell'art. 2087 c.c.), la fattispecie astratta di reato è configurabile anche nei casi in cui la colpa sia addebitata al datore di lavoro per non aver fornito la prova liberatoria richiesta dall'art. 1218 c.c. ...”.*

(Cass.Civ., Sez.Lav. 03.02.2015, n. 1918)

#### **Art. 1218**

##### **Responsabilità del debitore.**

*Il debitore [qui il datore di lavoro, debitore generale di sicurezza] che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento[...] è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.*

Anche se il legittimo affidamento è solitamente ricondotto alla clausola generale di buona fede -e dunque alle corrispondenti norme del codice civile, relative alla formazione ed esecuzione del contratto-, la “prova liberatoria” può dirsi si ponga a base del principio di affidamento in quanto determina la “prova” dell'esatto adempimento di sicurezza. Così giustificando nel datore di lavoro il legittimo affidamento sull'operato del lavoratore in rispetto delle misure correttamente adottate.

Perchè possa operare il principio di affidamento, non sarà tuttavia ancora sufficiente che il datore di lavoro abbia adempiuto ai suoi obblighi di tutela, se non ha posto in essere -anche tramite le diverse figure a ciò preposte- un comportamento vigile sull'osservanza da parte del lavoratore dei doveri suoi propri, ex art. 20. Infatti il principio di affidamento deve confrontarsi col **principio di non acquiescenza**, il quale è connaturato dall'obbligo per il datore di lavoro di verificare (“in concreto ..avere la consapevolezza..”) il rispetto da parte del lavoratore delle misure preventive e protettive adottate; altrimenti configurandosi una sua *culpa in vigilando* (colpa per omessa vigilanza).

Nè potrà, il principio, operare “con riguardo a quelle norme cautelari, che prescrivono misure ispirate al **principio di sicurezza obiettiva** [strutture, impianti, macchinari, dispositivi] cioè non dipendenti dalla collaborazione del lavoratore”, o “nella ipotesi in cui il datore di lavoro, ed i soggetti ad esso equiparati, abbiano avuto occasione di percepire l'esistenza di una prassi lavorativa in violazione della normativa antinfortunistica -che presuppone, quindi, la durata nel tempo di tale attività- e non siano intervenuti per impedirli.” (Patrizia Piccialli, cit.)

Vale dunque la massima che **non può invocare l'affidamento chi versa in colpa**, chi abbia cioè violato una regola precauzionale.

Infatti “..come più volte affermato, detto principio, ..non opera allorché il mancato rispetto da parte di terzi delle norme precauzionali di prudenza abbia la sua prima causa nell'inosservanza di tali norme da parte di colui che invoca il suddetto principio,” (Cass.Pen. 10.07.2014, n.30483).



## *In libreria*

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

Paola Conti e Antonella Ninci (a cura di)

#### **Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere.**

Integrazione di genere delle linee guida per un SGSL

Quaderni della Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali

Agosto 2013

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

CONTARP - Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione

#### **Atti: Dalla valutazione alla gestione del rischio.**

#### **Strategie per la salute e la sicurezza sul lavoro**

27-29 novembre 2013 - Auditorium INAIL, Roma

Edizione 2014

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

Raffaele Sabatino (a cura di)

#### **L'ELABORAZIONE DEL DUVRI: Valutazione dei rischi da interferenze**

INAIL Edizione 2013



Paolo Gentile (a cura di)

#### **La partecipazione come bisogno organizzativo.**

Con contributi di:

Felice Paolo Arcuri, Massimo Concetti, Biagio Rotondo, Laura Sepe, Carlo Vagnozzi, Giuseppe Venditti.

Volume ebook: € 2,90

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



#### **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**

Volume a stampa: esaurito - Volume eBook: 4,50 €

Per ordini di acquisto ed informazioni

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

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