



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.

A proposito di stress lavoro-correlato.

Per dovere di cronaca

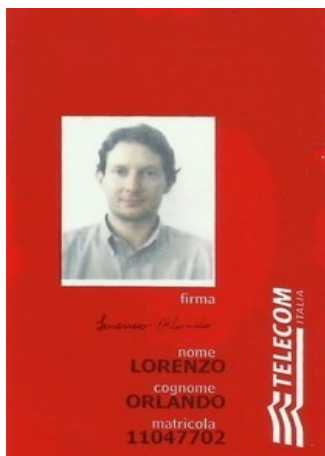
Lorenzo Orlando, 44 anni, tecnico della Telecom Italia venerdì 3 aprile muore sul lavoro!

Si getta nel vuoto dal terrazzo (al 6° piano) al cortile della sede aziendale di Via Manuzio, nel quartiere di San Fruttuoso a Genova.

Lorenzo è fratello di mia moglie Danila. E per la differenza di età e per il tempo condiviso il nostro rapporto è molto vicino a quello che intercorre tra "padre e figlio". In quel volo, pertanto, muore anche una parte di me.

È per lui, per la sua memoria e per la sua dignità che - nonostante il dolore straziante che mi affligge - sto trovando la forza di scrivere questa nota. Nel rispetto della sua vita e del suo gesto estremo.

La prima cosa che vorrei smentire è quanto riportato sulla cronaca genovese del Secolo XIX del 4 aprile 2015 ([allegato](#)). Non è vero che Lorenzo soffre abitualmente di crisi depressive. In oltre vent'anni di lavoro alla Telecom Italia... i giorni di assenza per malattia si contano sulle dita di una mano. La sua presenza al lavoro è regolare e continua. Lontano, quindi, dalla media italiana di 23 giorni annui di assenteismo sul lavoro, correlato al "mal di vivere". Non solo. In vita sua non è mai stato in cura da specialisti in neurologia o psichiatria. Lo può confermare il suo medico che gli prescrive solo una settimana fa, per la prima volta in 44 anni, un leggero psicofarmaco perché da un po' di giorni Lorenzo non riesce a dormire, a causa di un crescente stato di ansietà dovuto al lavoro.



Lorenzo, infatti, da quando aveva cambiato (a metà gennaio) ufficio e funzioni alla Telecom manifesta un'intensa preoccupazione di non farcela, di non essere in grado di svolgere i propri compiti. Il suo lavoro, purtroppo, si trasforma in una fonte di stress e paura. Causa principale di quei disturbi d'ansia e depressione che Lorenzo inizia ad avere. Ma non a palesare apertamente. Ad esempio mettendosi in malattia. Neppure se sta male. Forse per la paura di compromettere il mantenimento del posto di lavoro. Oppure per la sua etica un po' "giapponese" del lavoro.

Il disagio di Lorenzo inizia a manifestarsi con l'insonnia, la fatica di perseguire i molteplici interessi e un senso di inadeguatezza sul lavoro. Sono tipici disturbi depressivi che derivano da componenti sia biologiche, sia sociali. Nella sfera lavorativa questi disturbi possono essere favoriti dalla mancanza di supporto sociale e da problemi relazionali. Non ho elementi per valutare il contesto organizzativo e relazionale di Telecom Italia in cui Lorenzo lavora..... Al contempo non ho difficoltà ad affermare che sempre di più molti ambienti lavorativi esasperano la competizione, creando situazioni ansiogene e depressive o aggravandole nel caso siano già presenti in una persona.

Senza strumentalizzazioni, ma a ragion veduta, è ipotizzabile pertanto l'esistenza di un nesso causale tra la sua morte e il contesto lavorativo (con sempre meno persone per compiti e responsabilità crescenti) in cui operava negli ultimi mesi alla Telecom Italia. Una vicenda che a qualcuno fa ricordare la tragica sequenza di suicidi, di qualche anno fa, alla France Télécom o alla Renault.

Nelle ultime parole di Lorenzo, scritte su un foglio cartonato lasciato nella cucina di casa, si ritrovano le ragioni che lo hanno spinto al suicidio. La corrispondenza con i disturbi depressivi lavoro-correlati è impressionante:

- L'alterazione dell'umore verso forme di profonda tristezza ("Mi tolgo la vita, non provo più nessuna passione").
- L'isolamento come incapacità di comunicare con gli altri ("a lavorare mi sono isolato da tutti").
- La riduzione dell'autostima e il senso di colpa ("perdo la memoria, non sono in grado di fare il mio lavoro per causa mia").
- Il bisogno di autopunizione ("Non merito di vivere, un abbraccio vi voglio bene").

Gianni Alioti

Da www.asqsnergie.com

[Rep. n. 20155301](#)

Opuscolo tecnico ASL Frosinone: Rischi di natura elettrica negli ambienti di lavoro.

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20155302](#)

Circolare 14/2015 del MLPS: somministrazione transnazionale di lavoro – attività di vigilanza e campagne informative – indicazioni operative.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20155303](#)

Gaetano Natullo: Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata? - I WORKING PAPERS DI OLYMPUS 39/2014.

Da www.repertoriosalute.it

[Rep. n. 20155304](#)

Lavoro in piedi – Lavorare in piedi ... Quali soluzioni? - Opuscolo informativo per i lavoratori Expo Milano 2015.

Da www.integrazioneelavoro.eu

[Rep. n. 20155305](#)

Testo “definito” dai tecnici di regioni e ministeri di accordo per la formazione di RSPP/ASPP (In attesa di approvazione nella Commissione consultiva permanente).

Da www.regione.toscana.it

[Rep. n. 20155306](#)

Metti al sicuro la tua gravidanza. Brochure realizzata dalla Regione Toscana.

Da www.inail.it

[Rep. n. 20155307](#)

Fact sheet Inail: Burnout e insegnamento.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20155308](#)

Regione Lombardia: Linee di indirizzo per l’attuazione del D. Lgs 19 febbraio 2014, n. 19 recepimento della Direttiva Europea 2010/32/UE in materia di prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario.

Da www.sanita.regione.lombardia.it

[Rep. n. 20155309](#)

Indicazioni operative per la valutazione, scelta e corretto utilizzo dei dispositivi per la protezione individuale da rischio biologico in ambito sanitario.



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 - tel.0669190426

Per acquisti on line 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 al ricordo di Giovanni Berlinguer.

Da www.repertoriosalute.it

[Una nota con un'intervista di Diego Alhaique.](#)

Giovanni Berlinguer, scomparso il 6 aprile, è stato un grande maestro per tutti noi. Ne è piena testimonianza la bella lettera indirizzatagli dalla Snop per i suoi novanta anni. Nel luglio 2006 lo incontrai (fu l'ultima volta) per un'intervista che pubblicammo in uno "speciale" dell'inserto mensile di approfondimento di Rassegna Sindacale, dedicato a una riflessione in tema di salute e sicurezza sul lavoro in seguito all'inedito e forte monito che lanciò Giorgio Napolitano, da poco eletto presidente della Repubblica, dopo un grave incidente avvenuto nel cantiere autostradale della Catania-Siracusa. Riproponiamo quell'intervista – rilasciata sulla scorta di una traccia preventivamente propostagli – ritenendo che abbia un grande valore, non solo perché fu probabilmente l'ultima volta che Berlinguer si pronunciò pubblicamente sulla questione salute e sicurezza dei lavoratori, ma anche perché le sue idee e valutazioni appaiono tuttora grandemente valide, come appunto solo un grande maestro può fare. Le sue parole ci guidino ancora.

[Leggi l'intervista ...](#)

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



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**



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



Approfondendo... sul web

Da muglialfuria.blogspot.it

SEMPLIFICARE E' SEMPLICE! BASTA ...

Di questi tempi è la semplificazione il nuovo "mantra". Per natura diffido da chi le cose le vorrebbe fare sempre "troppo facili" ma non posso non vedere come attorno all'applicazione delle misure di prevenzione si faccia un gran parlare (con raccolte di firme, petizioni popolari, convegni e ipotesi di riforma) dell'eccesso di burocrazia e della necessità di semplificare.

Si fa confusione, a volte volutamente, tra due aggettivazioni: semplice e di semplicistico.

Oggi quello del "semplificare si deve" è lo slogan in voga da mettere in atto in ogni ambito d'attività. Da quella politica a quella organizzativa, amministrativa ed economica:

- per il sistema istituzionale (via una Camera) ed organizzativo dello Stato (via le province e parziale eliminazione del sistema regionale);

- per avviare un'attività di impresa (incentivi e controlli ex post), per assumere e licenziare (Jobs Act e via l'art. 18).

E allora perché non provare a semplificare anche il sistema della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del cui funzionamento non possiamo certo dichiararci soddisfatti? Quello attuale non è di certo un sistema efficiente e nemmeno efficace.

Sgombriamo il campo da eventuali equivoci.

Da molte parti si leva alta la richiesta di semplificare le norme di prevenzione (ed anche dal Governo possiamo attenderci dei colpi di mano). In alcuni casi si tratta di richieste "interessate", per potersi muovere a briglia sciolta, senza doversi attenere a quella fastidiosa "burocrazia" dettata per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sia ben chiaro, non è con questi che io mi schiero.

La mia proposta è quella della semplificazione del sistema sanzionatorio per le violazioni (reati) alle norme di prevenzione. Non è un'idea nuova (ne ho già parlato anche sul blog) e, già 20 anni fa, ebbi occasione di chiedere al Prof. Carlo Smuraglia, presidente della Commissione lavoro del Senato, cosa ne pensasse. La sua risposta fu più o meno questa: "L'Italia non è pronta per il salto culturale e di civiltà che la depenalizzazione del sistema sanzionatorio in ambito prevenzionale richiederebbe!"

Ma qual è questo sistema? Facciamo un piccolo ripasso per capire che anche senza le sanzioni penali il nostro sistema prevenzionale non è privo di regole, principi e possibilità di punire chi tali regole viola.

Lasciando sullo sfondo il quadro generale dettato dai trattati internazionali, convenzioni OIL, strategie europee, direttive e regolamenti, il nostro sistema interno poggia su 3 grandi pilastri:

- LA COSTITUZIONE: con gli artt. 32 e 41 che affermano come la salute sia un bene indisponibile (diritto individuale e interesse collettivo che non si piega alle esigenze, legittime, della libertà d'impresa);

- IL CODICE CIVILE: con l'art. 2043 (per il risarcimento del danno ingiusto) e, soprattutto, con il

2087, che fissa il principio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile" utilizzato dai giudici in quanto norma di chiusura dell'ordinamento, per punire anche laddove le norme di prevenzione nulla dicano in uno specifico contesto;

- IL CODICE PENALE: con i delitti previsti dagli artt. 437 e 451 che puniscono le omissioni colpose o dolose di misure di prevenzione e la messa in pericolo della salute dei lavoratori oltre agli artt. 589 e 590 per i casi di lesioni colpose e omicidio colposo nei casi di infortunio e con pene aggravate nel caso di violazione delle norme di prevenzione.

E poi abbiamo tutto il "mare magnum" delle norme di prevenzione dal T.U. a tutte le altre previsioni normative o regolamentari non contenute nel D.Lgs. 81/2008: decreti, accordi, intese di Conferenza stato - regioni, interpelli, circolari ecc.

Regole, quelle contenute nel T.U., quasi sempre sanzionate penalmente in quanto reati contravvenzionali.

Ecco questo è il sistema che io propongo di semplificare. Togliendo le regole? Non ci penso proprio, molto più semplicemente togliendo loro valenza penale. Le regole andrebbero rispettate in quanto obbligatorie e non solo perché sanzionate. Ma neppure propongo di togliere le sanzioni. Al contrario.

La violazione delle norme di prevenzione prevede quasi sempre l'irrogazione di una sanzione penale (ammenda o arresto). Ciò avviene attraverso il procedimento sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 758/94, che il T.U. mantiene in vita.

Di fronte alla violazione della norma di prevenzione l'ispettore (UPG) deve emanare una prescrizione fissandone i termini e, contemporaneamente, darne notizia al Giudice che iscrive il reo nel registro degli indagati. Eseguito il successivo controllo per verificare il rispetto della prescrizione impartita, in caso di adempimento e quindi quasi sempre, verrà irrogata una sanzione amministrativa pari ad 1/4 di quella massima fissata dal T.U. per la specifica violazione riscontrata.

A seguire l'ulteriore comunicazione al giudice che archiverà.

Ma se non si è adempiuto alla prescrizione, o per il mancato pagamento della sanzione, non resta che il processo.

Certo che si è proprio sicuri di uscire assolti in processo ci si va, ma attenzione perché le spese legali bisognerà comunque pagarle. E soprattutto bisogna essere certi di avere ragione.

Anche se a volte questa certezza viene meno come nel caso della sentenza della Corte di Cassazione di cui ho parlato qualche settimana fa. Condannati in primo e secondo grado per non aver redatto il P.O.S. Assolti in Cassazione (Sez. 4, 26 febbraio 2014, n. 9256) con la seguente motivazione: "nell'imputazione viene erroneamente fatto riferimento al Piano di Sicurezza Operativo (POS), alla cui redazione non erano tenuti gli imputati, operando in settore di attività che non lo richiede, in luogo del documento di valutazione di rischio (DVR)".

Sissignori i giudici di primo grado e d'appello avevano condannato gli imputati per non aver fatto il POS, loro che, a redigere il POS non erano tenuti. Si erano confusi con il DVR rifiutandosi peraltro di accettare l'autodichiarazione allora ancora prevista per le piccole imprese. E nemmeno c'era stato un infortunio.

Insomma con l'attuale sistema sanzionatorio, per tirar su pochi euro, si mette in moto un complicato sistema scomodando i giudici quasi sempre per niente. Si abbaia alla luna per finire a tarallucci e vino. Non ci si dimentichi che la probabilità di essere beccati è davvero rara e che a volte, di fronte a sanzioni, per lo più amministrative e ridotte ad 1/4 dell'importo edittale, conviene rischiare piuttosto che adempiere. E nemmeno in caso di infortunio le cose finiscono meglio visto che la gran parte dei processi conseguenti ad un infortunio sul lavoro si prescrivono. Quando poi al processo ci si arriva, tra patteggiamenti, non menzioni ecc. insomma il nulla, o quasi. Peraltro è fuori discussione che gli imprenditori temano oggi, in caso di infortunio, più l'ipotesi di responsabilità amministrativa da reato con le sanzioni pecuniarie ed interdittive comminate direttamente dal giudice penale, che non la condanna per lesioni personali colpose o omicidio colposo salvo il caso (più unico che raro) dell'ipotesi del dolo eventuale. Quindi il presupposto della mia proposta, che peraltro ricalca il procedimento sanzionatorio previsto dal

D.Lgs. 758/94, è la depenalizzazione delle violazioni oggi previste dal T.U. per essere sostituite da sanzioni amministrative.

La differenza sta solo nel fatto che al sopralluogo dell'ispettore del lavoro, in caso di violazione di una norma di prevenzione, verrebbe comminata immediatamente una sanzione amministrativa. Rimarrebbe la prescrizione e la successiva verifica sull'attuazione della stessa. Quando il controllo dia esito positivo, si procederà alla chiusura della pratica ma quando, al contrario, permanga la violazione della norma tecnica, e comunque in tutti i casi gravi, si procederà con la segnalazione al giudice affinché avvii un procedimento penale ai sensi degli artt. 437 e 451 del C.P..

La mia proposta introdurrebbe sanzioni più pesanti. E' vero, solo amministrative, ma non ci si dimentichi che oggi la sanzione più temuta è proprio quella amministrativa da reato prevista dalla 231 e, soprattutto, giudici e tribunali sarebbero liberati dalla massa di lavoro che l'attuale sistema determina senza grandi risultati. Le sanzioni penali previste dal 437 e 451 sarebbero l'estrema ratio di una pesantezza tale che l'attuale "bau bau" pare davvero un taralluccio al confronto.

In caso di infortunio nulla cambierebbe rispetto al sistema attuale.

Da www.progettoalbatros.net

[AGENZIA DELLE ENTRATE: competenze in materia di sicurezza sul lavoro.](#)

Il Dipartimento Sicurezza sul Lavoro di CGIL CISL UIL di Ascoli Piceno segnala un interessante interpretazione a seguito di una sentenza della Cassazione sulla possibilità che l'Agenzia delle Entrate possa accertare la mancata applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. L'Agenzia delle Entrate può accertare le condizioni al momento dell'assunzione dei lavoratori e conse-

guentemente revocare le agevolazioni concesse per l'incremento occupazionale riconosciuto dall'art. 7, L. n. 388/2000 ai datori che hanno aumentato il numero dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato tra il 1° ottobre 2000 e il 31 dicembre 2003.

È quanto decidono, in sintesi, i Supremi Giudici di Cassazione, con la sentenza del 20 febbraio scorso, n. 3422, respingendo il ricorso della società raggiunta da tre avvisi con cui veniva recuperato il credito d'imposta riconosciuto.



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 acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Da www.repertoriosalute.it

[La UNI 11347:2015 sul rischio rumore è norma in vigore dal 20 gennaio.](#)

La norma UNI sul rischio rumore che dallo scorso gennaio ha sostituito la UNI/TR 11347:2010.

Il D.lgs 277/1991 ha dato attuazione alle direttive europee 80, 82, 83, 86 e 88 in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici fisici e biologici. Il Capo IV del D.lgs, "protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro", è stato abrogato dal D.lgs 195/2006 (Attuazione della direttiva 2003/10/CE relativa all'esposizione dei lavoratori al rumore) che è entrato in vigore nel giugno 2006. Con il TU 81/08, il datore di lavoro deve eseguire una valutazione del rumore all'interno della propria azienda allo scopo di individuare i lavoratori esposti al rischio e di attuare gli appropriati interventi di prevenzione e protezione della salute.

In caso di superamento del limite di azione superiore 85 dB(A), deve adottare in azienda, le misure tecniche e organizzative mirate alla eliminazione o alla riduzione dello specifico rischio (con particolare riferimento alle norme di buona tecnica e alle buone prassi, art. 181). Ed è una norma tecnica, la UNI 11347:2015, in vigore dallo scorso 20 gennaio, che ha preso il posto della UNI/TR 11347:2010 che negli ultimi 4 anni di sperimentazione ha rappresentato un riferimento come rapporto tecnico ma non di vera e propria norma.

Come riferisce UNI la 11347:2015 riguarda i programmi aziendali di riduzione dell'esposizione a rumore nei luoghi di lavoro e specifica:

- come indicare gli interventi tecnici e organizzativi che vengono adottati dall'azienda per ridurre l'esposizione al rumore nei luoghi di lavoro;
- come identificare le aree di lavoro a maggior rischio al fine della loro delimitazione/segnalazione/restrizione all'accesso, così come richiesto dalla legislazione vigente, attraverso la redazione di un programma aziendale di riduzione dell'esposizione (PARE) al rumore.

Nel PARE devono essere fornite una serie di informazioni a cominciare dall'elenco dei lavoratori e delle attività per i quali si è riscontrato in fase di valutazione del rischio il superamento dei valori previsti. Ma anche le misure tecniche e organizzative che si intendono adottare allo scopo, tenuto conto delle esigenze:

- della sicurezza (sia del personale, che delle macchine, che dei prodotti);
- della produzione;
- dell'ambiente.

Vanno indicati i risultati attesi dagli interventi di riduzione dei livelli di esposizione, i tempi di attuazione delle singole misure di bonifica acustica, il settore aziendale di riferimento, il soggetto/i incaricato/i dell'attuazione delle misure di bonifica, le modalità di verifica dei risultati acustici, di controllo dell'efficienza acustica nel tempo. ...

Da www.studiocataldi.it

[Cassazione: un caso di responsabilità del datore per infortunio sul lavoro dovuto a negligenza del lavoratore.](#) Di Licia Albertazzi

Corte di Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 4879 dell'11 Marzo 2015.

In una vicenda presenta esame dalla Corte di Cassazione, un datore di lavoro aveva contestato la propria responsabilità in ordine ad un infortunio occorso a un lavoratore che era stato investito da un carico di pietre mentre lavorava in un frantoio.

A sua discolpa il datore di lavoro aveva sostenuto che il comportamento della vittima era stato inadeguato rispetto alle circostanze.

Nel giudizio di merito, era stato accertato che l'unica misura antinfortunistica adottata dal datore di lavoro fosse un mero divieto verbale di introdursi nella "traggia", divieto peraltro sottoposto a diverse deroghe, decisamente inadatto ad evitare pericolo per i dipendenti.

Nella sentenza la Corte ribadisce che è compito del datore di lavoro "non soltanto quello di prevedere l'a-

dozione di specifiche misure di sicurezza atte a garantire la salute dei lavoratori ma anche quello di provvedere all'integrale attuazione delle medesime, (...) attraverso la predisposizione di specifici controlli ovvero l'adozione di misure sanzionatorie nei confronti dei lavoratori inadempienti".

Le norme in materia di infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore "non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza o imprudenza dello stesso". Il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio del lavoratore sia quando ometta di adottare le misure protettive sia quando non accerti e vigili che il dipendente, di fatto, faccia uso di tali misure.

Il datore di lavoro è esente da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore "presenti i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute". Per questi motivi, il ricorso della società è rigettato.

Da www.linkedin.com

[Elenco dei Medici Competenti.](#)

... vorrei sapere cosa succede se un Medico competente non ha completato i programmi di aggiornamento ECM per il periodo 2011-2013 e non risulta quindi inserito nell'elenco da poco pubblicato sul sito del Ministero della Salute. Non può esercitare? Cosa può fare per recuperare e rientrare nell'elenco?

Qui se ne parla un po':

<http://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/ruoli-figure-C-7/medico-competente-C-77/elenco-nazionale-dei-medici-competenti-qualche-errore-AR-14746/>

o anche qui

<https://www.medicocompetente.it/files/documenti/77-7-Sulla-revisione-dell-elenco-nazionale.pdf>

Da www.quotidianosicurezza.it

[Lavoro, motivazioni, partecipazione, benessere, Eurofound terza indagine ECS.](#)

Di Corrado De Paolis

Lo scorso 30 marzo 2015, Eurofound ha pubblicato il suo terzo rapporto ECS, ovvero i risultati della terza edizione dell'Europeas Company Survey, dell'indagine sui comportamenti interni delle imprese europee. Le pratiche aziendali e in particolare i casi di pratiche e i metodi utilizzati per favorire un'interazione proficua tra lavoratori e management. I dati riportati dal documento risalgono al 2013, le informazioni e le osservazioni sono quindi da considerare in tale contesto storico ed economico.

28 gli Stati europei coinvolti, 24.251 interviste telefoniche con il management, 6.860 con un dipendente rappresentante dei lavoratori. Questa è stata la mole dell'indagine.

Target le aziende con più di dieci dipendenti, di tutti i settori lavorativi, con il riferimento numerico dei dipendenti non considerato per agricoltura, attività con un familiare come datore di lavoro, attività extraterritoriali. Coinvolte in ogni caso esclusivamente imprese market activities, quindi non PA, sanità e istruzione.

Pratiche di lavoro, organizzazione, gestione delle risorse umane, partecipazione e dialogo sociale. Queste sono state le macro chiavi di lettura e gli ambienti esplorati, con l'obiettivo di dimostrare se e come tale misure abbiano avuto effetti benefici sulle aziende e sui lavoratori, perseguendo una tesi di fondo che presume effetti positivi derivanti da pratiche ponderate e che mirino alla collaborazione.

Questi i risultati chiave:

- l'84% dei dirigenti e dei rappresentanti dei lavoratori ha dichiarato un buon clima sul lavoro;
- circa il 20% delle aziende ha in outsourcing parte del lavoro di progettazione, sviluppo, produzione e vendita e marketing, ma l'outsourcing totale è raro;
- il lavoro di squadra è praticato nel 73% delle aziende, con il 32% degli stabilimenti che ha dipendenti in più squadre e il 67% delle aziende che vede la rotazione in varie squadre almeno di alcuni dipendenti;
- il 20% delle aziende ha squadre autonome che nel 40% dei casi prendono decisioni in collaborazione con i manager o nel 6% in totale autonomia;
- il 71% delle aziende retribuisce il tempo speso per la formazione, il 73% permette la formazione sul lavoro;
- il 66% delle aziende dispone di politiche riguardanti il lavoro flessibile e il 69% ha dichiarato di avere almeno un lavoratore part-time;
- il 63% delle aziende utilizza sistemi di retribuzione variabile;
- gran parte delle aziende mette a disposizione vari strumenti per favorire la partecipazione dei dipendenti;
- il 56% dei rappresentanti dei lavoratori ha dichiarato di avere tempo a disposizione sul lavoro per svolgere la propria funzione, il 32% di avere ricevuto formazione, il 37% di aver accesso a consulenze esterne.

Al termine di tali rilevazioni, il rapporto fornisce quindi cinque profili aziendali che attuano molto o meno politiche di accordo e collaborazione sul lavoro:

- interattive e coinvolgenti;
- sistematiche e coinvolgenti;
- orientate all'outsourcing;
- top-down e orientate internamente;
- gestione passiva.

Da www.insic.it

[QUESITO - Attrezzature antecedenti a marcatura CE: le responsabilità del datore di lavoro.](#)

a cura di Gennaro Iacovelli.

Un Quesito, presentato alla rivista Ambiente&Sicurezza sul Lavoro riguarda il caso di alcune attrezzature non marchiate CE sprovvista di dispositivi di protezione degli organi lavoratori: cosa deve fare il datore di lavoro per essere in regola?

A rispondere Gennaro Iacovelli.

Il quesito

Nel corso di un sopralluogo, gli Organi di Vigilanza con qualifica di Ufficiali di Polizia Giudiziaria (art.55

c.p.p) hanno sanzionato un Datore di Lavoro mediante l'applicazione dell'istituto della prescrizione per l'estinzione del reato, di cui all'art.20 e 21 del D.Lgs 758/94 avendo riscontrato la presenza di una macchina acquistata prima dell'entrata del DPR n.459/96 (recepimento della "Direttiva Macchina", 89/392CEE) sprovvista di dispositivi di protezione degli organi lavoratori, di cui all'allora art.41 e 68 del DPR n° 547/55 (art.4, comma, 5 dlgs 626/94 s.m.e.i).

In questo caso l'adeguamento dei dispositivi antinfortunistici comporta che la stessa macchina debba essere anche adeguata alla "marcatura CE" in conformità al citato decreto (ora Dlgs n.17/2010), con tutte le conseguenze che ne discendono in termini di adempimenti burocratici formali?

[Leggi la risposta dell'esperto ...](#)

Da www.repertoriosalute.it

[Il nostro 25 aprile](#) di Rosa Lo Nigro

[ROSARIO BENTIVEGNA, MEDICO DEI LAVORATORI](#) di Diego Alhaique

Nel 70 anniversario della Liberazione dell'Italia, repertoriosalute pubblica per l'occasione due articoli in ricordo di un grande medico del lavoro e partigiano tra i più audaci: Rosario Bentivegna.

Da www.paolocampanini.it

[Migliorare la trasparenza azienda è un'azione correttiva per lo stress lavoro-correlato.](#)

3 meccanismi per rendere l'organizzazione trasparente.

Di seguito elencherò alcuni specifici accorgimenti per gestire la trasparenza nelle organizzazioni. Questi meccanismi impattano sui tre elementi che le ricerche individuano fondamentali per la qualità della trasparenza:

- Apertura;
 - Chiarezza;
 - Accuratezza.

Meccanismi per gestire l'apertura

L'apertura è la percezione di ricevere tempestivamente le informazioni rilevanti [Williams, 2008].

I ricercatori hanno evidenziato che molti manager o amministratori tendono autonomamente a nascondere le informazioni negative pensando che altrimenti ci darà un ritorno negativo sul business. Questo atteggiamento non permette un confronto e porta alla percezione di chiusura.

Per ottenere maggior apertura basta adottare un gestione delle informazioni aperto a tutte le parti interessate, cioè condividere le informazioni tramite sistemi web 2.0 (dai social ai siti web nei quali è possibile lasciare i commenti) per generare confronti e affrontare apertamente dubbi.

Naturalmente alcune informazioni sostanziali per il proprio business devono rimanere segrete (come ad esempio la ricetta della coca cola), ma queste informazioni devono essere preventivamente codificate come confidenziali.

Meccanismi per gestire la chiarezza

La chiarezza è la percezione del livello di lucidità e comprensibilità dell'informazione ricevuta [Winkler, 2000].

Dagli studi cognitivi di Goffman (1974) sappiamo che gli individui in base al contesto etichettano le informazioni in termini di categorie per importanza sociale e familiarità.

Quindi, per aumentare la chiarezza è necessario creare contesti quanto più familiari per chi deve rice-

vere le informazioni. Ad es. riporre informazioni in social network già familiari all'utente finale aiuta a una miglior chiarezza.

Meccanismi per gestire l'accuratezza

L'accuratezza è la percezione della correttezza dell'informazione [Walumbwa et al., 2011].

Le ricerche mostrano che l'accuratezza vien meno quando i manager disallineano il proprio comportamento dagli obiettivi che devono raggiungere per accomodare gli interessi di qualche parte interessata. Il disallineamento è stato definito il lato oscuro del comportamento simbolico, cioè quando riflette un tentativo più o meno consapevole di manipolare gli eventi. Un esempio può essere quando un manager manipola i fatti per aumentare l'immagine dell'azienda. Anche nello scandalo ENRON, ad esempio, è stato riscontrato il tentativo dei manager di far apparire l'azienda migliore di quello che era per preservare l'immagine di prosperità dell'azienda prima del suo collasso.

È stato utilizzato anche il termine "fake" per indicare quando una persona trasforma dei fatti conosciuti per apparire più competente.

Fake e disallineamento sono due modalità diffuse che diminuiscono l'accuratezza. Un manager che riconosce i propri limiti o quelli dell'azienda ed è capace di comunicarli più che creare svantaggi per l'azienda fa guadagnare in accuratezza.

Le ricerche ci confermano che la trasparenza è fondamentale per creare una relazione di fiducia tra organizzazione e le parti interessate. Agire sui tre meccanismi aumenta la trasparenza della propria organizzazione.

Mi spiace constatare diverse istituzioni pubbliche non sono in grado di trasferire le informazioni ottimizzando questi tre meccanismi, perdendo di fiducia da parte dell'utente.

Prova a pensarci, le istituzioni o le aziende in cui hai meno fiducia sono proprio quelle che non ti informano tempestivamente, che evitano i confronti e che non riconoscono i propri limiti o errori nascondendo i difetti.

Un'organizzazione trasparente rende felici i lavoratori e migliora l'ambiente psicosociale, migliorare la trasparenza, quindi, è un'azione di contrasto per lo stress lavoro-correlato.

Da www.rassegna.it

[Rischi psicosociali: come riconoscerli, come prevenirli.](#)

Di Franco Amore, Laura Barnaba.

Nell'ambito delle campagne di sensibilizzazione per "ambienti di lavoro sani e sicuri", l'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (Eu-Osha) ha dedicato il biennio 2014-2015 ai rischi psicosociali. Nel nostro paese la campagna è gestita dal Focal Point dell'Agenzia presso l'Inail con il titolo "Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015: insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato".

Mentre il titolo ufficiale adottato per l'Italia richiama solo lo stress lavoro-correlato, la campagna è invece rivolta alla prevenzione della generalità dei rischi psicosociali e alla promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro. Questa importante iniziativa porta all'attenzione l'esigenza di fare chiarezza sul significato e sull'utilizzo dei termini quali rischi psicosociali, rischio stress lavoro-correlato e benessere organizzativo. Proponiamo quindi alcune riflessioni rivolte sia a chi si occupa professionalmente di salute e sicurezza sia alla generalità dei lavoratori.

... [Continua a leggere.](#)

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.

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.



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 - tel.0669190426

Per acquisti on line 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 due articoli di Pietro Ferrari.

CANCELLATO IL 65% DEI MEDICI COMPETENTI DAL REGISTRO NAZIONALE

Clamoroso, ancorchè inevitabile.

Quanto -in tutta modestia- avevo anch'io da tempo segnalato, ha avuto necessaria conseguenza.

Il giorno di pasquetta infatti¹ sono stati cancellati dal Registro Nazionale circa 6500 medici competenti su oltre 10.000.

Per l'esattezza, ne risultano iscritti -secondo l'elaborazione odierna- 4589.

Cos'è che da tempo, per mia parte, avevo segnalato? Che sulla base dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. 81/08, **non potessero svolgere la funzione di medico competente** quei medici che non fossero in grado di attestare la prevista partecipazione al programma di educazione continua in medicina (ECM) secondo la specifica previsione:

Articolo 38 - Titoli e requisiti del medico competente

3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

Avevo anzi richiesto informalmente al Servizio PSAL di porre attenzione a questo (decisivo) aspetto, e suggerito ai RLS di richiedere al proprio datore di lavoro la verifica dell'adempimento.

Evidenziando come al medico competente inadempiente fosse precluso per legge l'esercizio della funzione.

Al proposito, vanno richiamati il DM 4 marzo 2009 e la nota-circolare Min.Salute del 28 gennaio 2014:

- il primo, -considerando l'obbligo ex artt. 25, comma 1, lett. n)² e 38, comma 4,³ del D.Lgs. 81/08-, rende esplicito, al suo art. 2, che i MC *"sono tenuti a comunicare, mediante autocertificazione, .. il possesso dei titoli e requisiti abilitanti per lo svolgimento di tale attività", previsti dall'art. 38 del sopra richiamato decreto legislativo; ..*". Ed all'art. 3 stabilisce che il conseguimento dei crediti formativi del programma triennale è *"requisito necessario per poter svolgere le funzioni di medico competente,.."*

- la seconda, afferma esplicitamente che *"per poter continuare ad esercitare l'attività di medico competente.."* occorre che sia stata rispettata la previsione dell'art. 38, comma 3 (v. supra). Pur rilevando che *"Quanto sopra deve però coordinarsi con la "determina della CNFC [Commissione Nazionale per la Formazione Continua -ndr.] del 17 marzo 2013" che contiene una serie di specifiche in merito alle condizioni di acquisizione dei crediti formativi anche alla luce di eventuali esoneri, esenzioni, formazione all'estero, tutoraggio ed eventuali riduzioni."*

In una prospettazione più generale, il DM considerato (consentendo il recupero dei crediti mancanti al triennio 2011-2013 *"..entro l'anno successivo alla scadenza del medesimo programma triennale"*) stabiliva di fatto la fine del 2014 quale termine per l'invio al Ministero della comunicazione attestante l'assolvimento dell'obbligo.

Così consentendo alla nota-circolare del 2014 di decidere che *"Il termine per provvedere alla trasmissione della certificazione o dell'autocertificazione può essere individuato entro il 15 gennaio 2015, .."*

Perchè si parla di *"certificazione o autocertificazione"*?

¹ Ringrazio vivamente il Dott. Cristiano Ravalli per la tempestiva segnalazione, postata sul suo Blog medicocompetente.blogspot.it mercoledì 8 aprile e ripresa su Puntosicuro n. 3521, di giovedì 9 aprile 2015;

² Articolo 25 -Obblighi del medico competente *"n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto."*

³ Articolo 38 - Titoli e requisiti del medico competente *"4. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali."*

Qui andrebbe chiamata in causa l'evanescenza degli ordini professionali di riferimento. Infatti, sia il DM 4 marzo 2009 (art. 2, comma 2), che l'Accordo Stato-Regioni del 19 aprile 2012⁴ che la nota-circolare del 2014, prevedono che al completamento da parte del MC del triennio formativo, venga inviata al Ministero⁵ una attestazione dell'Ordine (provinciale?) dei medici o una autocertificazione del MC.

L'Accordo Stato-Regioni, in più, perviene ad affermare che *“Gli Ordini, i Collegi e le Associazioni professionali le Federazioni rivestono un ruolo centrale nella funzione della certificazione della formazione continua e dell'aggiornamento.”* (pag.11)

..Sarebbe utile sapere se hanno svolto questo ruolo e reso questo servizio.

Questo quadro, per come delineato, pone adesso uno spettro di problemi ..da brivido:

- a) tutto l'ambito, per il datore di lavoro, della responsabilità *in eligendo* (cioè del conferimento dell'incarico) e *in vigilando* (cioè del controllo della presenza/permanenza dei requisiti);
- b) l'irrelevanza e la nullità di tutti gli atti posti in essere dal MC in adempimento della normativa, a decorrere dal 1 gennaio 2014 (riguardando la proroga, ovviamente, solo il termine per la comunicazione, e non anche l'adempimento dell'obbligo).
- c) la corsa (il business) degli “adeguamenti”, degli esoneri, delle esenzioni etc.

In definitiva, non c'è bisogno di essere come gli dei, i quali *“vedono dietro le cose”*, per rendersi conto che qualcosa di grave è accaduto in questi anni.

La decisione “depennatoria”, peraltro, non è neppure che sia caduta tra capo e collo, come ho cercato anche qui di argomentare. La federazione nazionale di categoria ben lo sapeva: per il suo sistema di relazioni e -soprattutto- perché a conoscenza di quanto esplicitamente dichiarato nella nota-circolare del 28 gennaio 2014 *“successivamente a tale termine [15gennaio 2015], ai sensi dell'articolo 3, comma 2 del citato Decreto [DM 4 marzo 2009], dovranno essere necessariamente, attivate da parte dell'Ufficio, le procedure di verifica per la cancellazione, dall'elenco nazionale, dei medici competenti non in regola rispetto al requisito dell'obbligatorio aggiornamento professionale.”*

Un certo numero di posizioni verranno certamente sanate, sulla base di valide ragioni; ma sarebbe certamente miracoloso se, nel breve, si addivenisse a una reintegra dei “10.000” (Senofonte e l'Anabasi insegnino).



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 - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

⁴ Accordo , ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 , tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante *“Il nuovo sistema di formazione continua in medicina - Linee guida per i Manuali di accreditamento dei provider, albo nazionale dei provider, crediti formativi triennio 2011/2013, federazioni, ordini, collegi e associazioni professionali, sistema di verifiche , controlli e monitoraggio della qualità, liberi professionisti”*.

⁵ L'Ufficio preposto è: Dipartimento della sanità pubblica e dell'innovazione, *UFFICIO II – Igiene, Prevenzione e Sicurezza del lavoro.*

**CONDANNA DI UN DATORE DI LAVORO ANCHE PER NON AVER RISCHIATO AL MEDICO
COMPETENTE L'OSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI PREVISTI A SUO CARICO.**
COMMENTO A CASSAZIONE PENALE N. 34246 del ud. 1 luglio 2014

Merita di venire considerata questa sentenza, in quanto legittima il percorso decisorio della Corte territoriale rispetto ad una imputazione che riferiva a molteplici aspetti della responsabilità *"in materia antinfortunistica"*.

IL FATTO

X Y, era stato chiamato a rispondere del reato di lesioni personali colpose, aggravato da violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 590 c.p.), poiché, *"in veste di delegato di fatto⁶ in materia antinfortunistica"* aveva cagionato ad un lavoratore una *"ipoacusia percettiva bilaterale da trauma acustico cronico.. da cui derivava l'indebolimento permanente del senso dell'udito, .."*.

La Corte di Appello di Milano, operando in riforma della sentenza emessa dal Tribunale di Como, dichiarava XY *"colpevole del reato ascrittogli"* condannandolo *"alla pena di euro 200,00 di multa nonché al risarcimento dei danni in favore della parte civile, da liquidarsi in separata sede."*

Il Tribunale di Como era infatti pervenuto alla pronuncia assolutoria ritenendo che *"residuasse un dubbio circa l'origine professionale della malattia uditiva da cui il lavoratore era affetto"* sulla base unicamente di un aspetto rilevato dal perito, il quale aveva sostenuto che l'ipoacusia rilevata al lavoratore *"non fosse in modo completo compatibile, per morfologia ed evoluzione, con trauma acustico cronico"*.

La sentenza veniva impugnata dal Pubblico Ministero e dalla parte civile, chiamando a decidere la Corte territoriale.

Sul punto, la Corte d'Appello di Milano *"ha ritenuto che l'imputato fosse colpevole, sul presupposto che la responsabilità penale non conseguisse soltanto alla dimostrazione che l'ipoacusia fosse conseguenza immediata e diretta delle sole condizioni di lavoro, avendo il perito affermato [anche] che, in mancanza di una plausibile causa diversa, non si potesse escludere in modo assoluto l'origine professionale del deficit uditivo del lavoratore, con evoluzione anomala dello stesso."*

In realtà, l'imputazione veniva a strutturarsi con riguardo a due aspetti rilevanti tra gli obblighi attribuiti al datore di lavoro:

" a) per non aver ridotto al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite dal progresso tecnico, i rischi derivanti dall'esposizione al rumore del lavoratore in questione mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte e, in particolare:

- interventi sulle sorgenti del rumore (eventuali modifiche sulle macchine o su parti di esse, insonorizzazioni), con attenzione anche anche agli aspetti operativi;
- interventi sull'ambiente (separazione dei macchinari più rumorosi e manutenzione periodica);
- interventi procedurali (riduzione del tempo di esposizione del lavoratore in relazione ai livelli di rumorosità.

Troviamo qui una rappresentazione cristallina del principio della **massima sicurezza tecnologicamente attuabile** nel momento dato, che, nella connessione con l'art. 2087 c.c., impone al datore di lavoro di adoperarsi *"anche al di là degli obblighi specificamente sanzionati, per ridurre l'esposizione al rischio dei propri dipendenti"* (Corte Cost., Sent. n. 312 del 18 luglio 1996)

b) per non avere richiesto l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi [previsti a suo carico]..; *in particolare riguardo all'effettuazione degli accertamenti sanitari nei confronti del lavoratore.. nell'anno 2003, come [invece] previsto dal programma sanitario redatto dallo stesso medico competente.."*.

Vale qui richiamare come l'obbligo posto in capo al datore di lavoro fosse, all'epoca dei fatti, già stabilito dall'art. 4 ("Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto"), comma 5, lett. g), del D.Lgs. 626/94:

5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

- g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;

⁶ Pare trattarsi di una forma/formulazione semplificatoria; non per questo, tuttavia, giustificata. In effetti si evince, dal quarto motivo del ricorso, e prima dal rilievo della Corte d'Appello, che la figura giuridica individuata sia quella, semmai, del **datore di lavoro di fatto**, ex art. 299 del D.Lgs. 81/08, e non quella (inesistente) del delegato di fatto.

La violazione di tale obbligo era sanzionata dall'art. 89 ("Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti"), comma 2, lett. b), con la pena alternativa dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da uno a cinque milioni di lire.

La stessa sanzione, con parziale aggravamento dell'ammenda, verrà applicata dall'art. 55 ("Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente"), comma 4, lett. a), del D.Lgs. 81/08 nella formulazione originaria (aprile 2008): arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3000 euro.

Verrà invece ridotta, con l'intervento integrativo e correttivo del D.Lgs. 106/09, alla sola ammenda da 2000 a 4000 euro (oggi rivalutata a 2192 e 4384 euro).

La Corte d'Appello -dice la Cassazione- prosegue rilevando come *"i macchinari utilizzati dalla [azienda] X s.r.l., pur essendo di proprietà di altra società, fossero nella completa disponibilità del datore di lavoro⁷, il quale aveva dotato in ritardo i dipendenti di strumenti otoprotettivi, omettendo di effettuare le visite audiometriche negli anni 2003-2004, proprio quando si erano realizzate lavorazioni in orario straordinario che avevano innalzato il livello di esposizione al rumore dei lavoratori interessati, .."*

Il X Y, datore di lavoro, pone ricorso sulla base di ben 11 motivi, per la gran parte di natura procedurale. Richiamando ostinatamente i risultati della perizia, contesta la decisione della Corte territoriale sia sotto il profilo dell'applicazione delle norme processuali, che dei vizi di motivazione. Contesta, di seguito, il travisamento delle risultanze istruttorie, la violazione delle norme concernenti la valutazione delle prove, la riforma della sentenza di primo grado fondata *"unicamente su valutazioni diverse del medesimo compendio probatorio, senza fornire elementi dirimenti e tali da evidenziare oggettive carenze e insufficienze della decisione assolutoria"*.

Di specifico interesse -per i motivi che andremo a considerare- appaiono l'ottavo e il decimo motivo. Con l'ottavo, si denuncia avere la Corte territoriale *"trascurato come, dalle acquisizioni istruttorie, emergesse in maniera certa che l'imputato ignorava, per disposto legislativo, se il lavoratore fosse stato o meno sottoposto ad audiometria, conoscendo unicamente il giudizio finale medico di idoneità al lavoro con uso di otoprotettori;..."* Sostenere che l'imputato fosse legittimato a ignorare, per disposto legislativo, se il medico competente svolgesse secondo norma i suoi obblighi, mostra solamente cosa possa poi accadere quando non si conosca la normativa, quando sia assente una politica di staff rispetto alla prevenzione.

Col decimo motivo, si denuncia vizio di motivazione e violazione dei pertinenti articoli del codice di procedura penale *"per la illogicità degli argomenti posti a sostegno della pronuncia di accoglimento dei motivi di gravame della parte civile con riguardo:*

- *all'irrelevanza del fatto che la proprietà dell'immobile e dei macchinari appartenesse a terzi,*
- *al fatto che l'azienda non rispettasse la periodicità delle audiometrie da parte del medico competente,⁸*
- *alla circostanza che l'ambiente di lavoro collegato agli strumenti otoprotettivi non fosse ritenuto valido e sufficiente,*
- *all'irrelevanza del fatto che non fosse possibile individuare il momento di insorgenza della patologia;"*

Mi pare valga qui evidenziare come la decisione della Corte territoriale di considerare irrilevante il *"fatto che la proprietà dell'immobile e dei macchinari appartenesse a terzi"* possa mostrare come sia l'utilizzo dell'immobile che quello dei macchinari, siano stati considerati nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, ai fini prevenzionali.

La Suprema Corte ritiene inammissibile il ricorso. Risolte in modo secco le obiezioni di natura "procedurale", tace -con sovrano distacco (a ragione!)- sulle altre questioni, già decise dalla Corte di Appello di Milano. Così giustificandone appieno il giudicato.

⁷ Qui illuminando, mi pare, uno degli aspetti della *disponibilità giuridica*. La cui nozione generale, per come posta nell'art. 26, comma 1, del D.Lgs. 81/08, non poche difficoltà interpretative ha posto (e seguita a porre). Merita di esser tenuto in considerazione, al proposito, un recente approfondimento di Rolando Dubini che compone elementi di chiarificazione. (R. Dubini *"La disponibilità giuridica e le responsabilità in materia di sicurezza"*; in PuntoSicuro 16 aprile 2015).

⁸ Anche in questo, come in altri casi, non si può non notare come il medico competente (depositario di un obbligo penalmente sanzionato) risulti estraneo al procedimento giudiziario. Nè è dato sapere se il datore di lavoro abbia agito in rivalsa (in sede civile) nei suoi confronti.

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:
 - b) programma ed **effettua** la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
(arresto fino a due mesi o ammenda da 328,80 a 1.315,20 euro [Art. 58, comma 1, lett. b]))



In libreria

Da www.openstarts.units.it

Giorgio Sclip (a cura di)

Sicurezza accessibile

La sicurezza tra salute mentale e disabilità intellettive

Strategie per migliorare approcci e comunicazione in caso di emergenza

EUT EDIZIONI UNIVERSITÀ DI TRIESTE

Giornata di studi Trieste, 23 ottobre 2013

Da www.inail.it

Antonio Di Muro, Raffaele Sabatino (a cura di)

LA PROGETTAZIONE DELLA SICUREZZA NEL CANTIERE

INAIL 2015

Da extra.suva.ch

Nove regole vitali per l'utilizzo di carrelli elevatori

Vademecum SUVA



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.edizionipalimpsesto.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 - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalimpsesto.it