

# SICUREZZA SUL LAVORO! - KNOW YOUR RIGHTS

NEWSLETTER N.191 DEL 21/01/15



## NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - [sp-mail@libero.it](mailto:sp-mail@libero.it))

### INDICE

LA CORRETTA ILLUMINAZIONE DELLE POSTAZIONI DI LAVORO CON VIDEOTERMINALI - PRIMA PARTE	1
INFORTUNIO PER USO DI ATTREZZATURE NON SICURE: LA RESPONSABILITA' E' SEMPRE DEL DATORE DI LAVORO	6
IN EDILIZIA C'E' UNA SCARSA PERCEZIONE DEGLI SPAZI CONFINATI	9
SULLA POSIZIONE DI GARANZIA DI FATTO ASSUNTA DAL LAVORATORE	11
RISPOSTE A QUESITI SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	14
INAIL: LE LINEE GUIDA PER I CASI DI INFORTUNIO IN ITINERE	15

**LA CORRETTA ILLUMINAZIONE DELLE POSTAZIONI DI LAVORO CON VIDEOTERMINALI - PRIMA PARTE**  
**LE CONSULENZE DI SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! – N.62**

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! è anche quello di fornire consulenze gratuite a tutti coloro che ne fanno richiesta, su tematiche relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Da quando è nato il progetto ho ricevuto decine di richieste e devo dire che per me è stato motivo di orgoglio poter contribuire con le mie risposte a fare chiarezza sui diritti dei lavoratori.

Mi sembra doveroso condividere con tutti quelli che hanno la pazienza di leggere le mie newsletters, queste consulenze.

Esse trattano di argomenti vari sulla materia e possono costituire un'utile fonte di informazione per tutti coloro che hanno a che fare con casi simili o analoghi.

Ovviamente per evidenti motivi di riservatezza ometterò il nome delle persone che mi hanno chiesto chiarimenti e delle aziende coinvolte.

In questo caso, vista la lunghezza e la complessità dell'argomento, dividerò il documento in due parti.

La prima (questa) è relativa a:

- normativa di riferimento;
- obbligo generale di individuazione dei rischi e di attuazione di misure per l'eliminazione dei rischi;
- illuminazione degli ambienti di lavoro con videoterminali.

La seconda (che pubblicherò nella prossima newsletter) sarà relativa a:

- richieste dei lavoratori relative alla tutela della salute e della sicurezza;
- obbligo di intervento da parte degli organi di vigilanza;
- conclusioni.

Marco Spezia

**QUESITO**

Buon giorno.

Sono un videoterminalista/progettista/disegnatore di azienda privata.

Ti disturbo per avere un tuo parere in merito alla messa a norma del nostro ufficio di progettazione, riguardante l'illuminazione artificiale dello stesso.

Da tempo abbiamo fatto notare ai responsabili dell'azienda che le lampade al neon a soffitto non sono sufficientemente schermate, perché hanno solo delle alette di protezione e che quindi non diffondono la luce in modo omogeneo, ma riflettono direttamente sui nostri monitor.

Alcuni di noi (compreso il sottoscritto) sono stati costretti a spegnerle perché procuravano fastidio.

Nonostante il nostro invito e sollecito le lampade non sono mai state sostituite. Ci è stato risposto che l'azienda non ha soldi e che farà solo quanto la normativa impone.

Eppure sappiamo da linee guida lette su internet che una illuminazione non adeguata per lavoratori videoterminalisti può provocare sintomi di affaticamento visivo oltre a bruciore, fastidio visivo, bulbi oculari pesanti, secchezza e ammiccamenti frequenti.

Cosa ne pensi di tutto questo? Possiamo fare qualcosa o dobbiamo sottostare a quanto ci dice l'azienda? Possibile che le norme non impongano all'azienda di cambiare le lampade?

Abbiamo inviato questa stessa lettera anche alla ASL, ma a oggi non abbiamo ricevuto alcuna risposta.

Ti saluto e ti ringrazio cordialmente.

**RISPOSTA**

Ciao,

riguardo ai problemi che tu segnali (illuminazione dei luoghi di lavoro, con particolare riferimento a quelli con videoterminali), ti dico subito che tali problemi sono dovuti a un mancato adempimento della tua azienda dei dettati stabiliti dalla normativa vigente.

Una corretta illuminazione delle postazioni di lavoro con videoterminali, per evitare abbagliamenti dello schermo e garantire nel contempo livelli di luminosità adeguati sulla scrivania, è una caratteristica richiesta come obbligo dalla normativa.

Nel seguito esporrò cosa prevede la normativa vigente rispetto a come ogni azienda deve individuare a livello generale i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e che azioni deve intraprendere in caso di presenza di rischi o di non conformità rispetto a quanto stabilito dalla normativa.

Esaminerò poi i requisiti specifici per l'illuminazione dei posti di lavoro con videoterminali.

Spiegherò infine come possono i lavoratori richiedere all'azienda il rispetto della normativa e quali passi possono fare nei confronti dell'autorità competente per pretendere l'applicazione della normativa stessa.

Marco Spezia

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa di riferimento per tutto quanto attiene alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori è il Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 o D.Lgs.81/08, cioè il cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza" (che indicherò nel seguito anche come "Decreto").

Tale Decreto definisce gli obblighi a carico del datore di lavoro e dei dirigenti di qualunque azienda per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori ed è una norma penale, nel senso che ad ogni obbligo per datore di lavoro e dirigenti di un'azienda corrisponde una sanzione penale (arresto o sanzione) nel caso di mancato adempimento dello specifico obbligo.

Oltre al Decreto e a integrazione di questo, trovano applicazione Decreti attuativi, norme tecniche, linee guida (come quella da te allegate), nonché le norme del Codice Penale relative alla lesioni colpose (articolo 590) e all'omicidio colposo (articolo 589) derivanti dal mancato rispetto delle "norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro", cioè dei dettati del Decreto.

Relativamente alle modalità di segnalazione e di richiesta di intervento all'autorità competente trovano inoltre poi applicazione sia i codici del diritto che normativa specifica, che provvederò a illustrare.

## OBBLIGO GENERALE DI INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI E DI ATTUAZIONE DI MISURE PER L'ELIMINAZIONE DEI RISCHI

Per qualunque tipologia di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, vige un obbligo di carattere generale per il datore di lavoro dell'azienda che consiste nella valutazione del rischio e nell'individuazione delle misure di prevenzione e protezione per eliminare o ridurre a livelli accettabili tale rischio.

Tale attività sono obbligatorie per il datore di lavoro della tua azienda, ai sensi di quanto disposto a livello generale dall'articolo 17, comma 1, lettera a) del Decreto che stabilisce che: *"Il datore di lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28"*.

Ciò significa che obbligo fondamentale ed esclusivo per il datore di lavoro di ogni azienda è la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, secondo i contenuti previsti dall'articolo 28.

L'articolo 28, comma 1, a sua volta stabilisce che:

*"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...]"*.

L'obbligo di esecuzione della valutazione del rischio è sancito dall'articolo 29, comma 1 del decreto:

*"Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) [...]"*

Il mancato adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 29, comma 1 da parte del datore di lavoro è punito, dall'articolo 55, comma 1, lettera a), con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

E' pertanto all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi derivante dagli obblighi dettati dall'articolo 17, comma 1, lettera a) e dal collegato articolo 28, comma 1, che il datore di lavoro dovrà individuare, nel caso che segnali, se l'illuminazione dei posti di lavoro (con particolare riferimento a quella delle postazioni con videoterminali) è adeguata a quanto disposto dalla

normativa tecnica e non costituisce rischio per la salute dei lavoratori, in questo caso rischio per l'apparato visivo.

Nel caso che l'illuminazione non sia adeguata e pertanto sia presente un fattore di rischio per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro dovrà obbligatoriamente adottare le misure tecniche richieste dalla normativa.

Ciò è disposto dall'articolo 28, comma 2, lettere b) e c) del Decreto che stabilisce che:

*"Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione [...] deve contenere:*

*b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione [...];*

*c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;*

*[...]"*

Il mancato adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b) e c) del Decreto è punito, dall'articolo 55, comma 3, con l'ammenda 2.000 a 4.000 euro.

In genere la scelta di quali misure adottare a seguito della valutazione dei rischi è lasciata al datore di lavoro. Nel caso in questione le misure da adottare sono già definite a livello generale dal Decreto stesso.

Pertanto il datore di lavoro dovrà adottare le misure tecniche previste dal Decreto, che sono obbligatorie e la cui mancata attuazione costituisce reato.

#### ILLUMINAZIONE DEGLI AMBIENTI DI LAVORO CON VIDEOTERMINALI

E' stato da tempo dimostrato che l'utilizzo di videoterminali per motivi professionali per periodi protratti nel tempo è possibile causa di disturbi all'apparato visivo e a quello muscolo scheletrico del tronco e degli arti superiori, nonché possibile fonte di stress lavoro correlato. Relativamente a possibili effetti negativi all'apparato visivo gioca sicuramente un aspetto fondamentale l'illuminazione.

Anche in questo caso esistono specifici obblighi per datore di lavoro e dirigenti sanciti dal Decreto, contenuti all'interno del Titolo VII "Attrezzature di videoterminali".

Per quanto riguarda i videoterminali il datore di lavoro ha, nell'ambito di quanto stabilito a livello generale dagli articoli 17, comma 1, lettera a), 28 e 29, l'obbligo di eseguire una specifica valutazione dei rischi.

Tale obbligo è richiamato dall'articolo 174, comma 1 del Decreto:

*"Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:*

*a) ai rischi per la vista e per gli occhi;*

*b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;*

*c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale".*

La mancata esecuzione della valutazione del rischio, cioè il mancato adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 29, comma 1 da parte del datore di lavoro è punito, dall'articolo 55, comma 1, lettera a), con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio, il datore di lavoro deve adottare specifiche misure di prevenzione e protezione, al fine di eliminare o ridurre i rischi per la salute derivante dall'utilizzo di videoterminali.

Tale obbligo, già richiamato a livello generale dall'articolo 28, comma 2, lettere b) e c), è sancito, per le postazioni dotate di videoterminali, dall'articolo 174, ai commi 2 e 3:

*"2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.*

*3. Il datore di lavoro organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'articolo 173, in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV".*

Il mancato adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 174, commi 2 e 3 da parte del datore di lavoro è punito, dall'articolo 178 comma 1, lettera a), con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 fino a 6.400.

In questo caso il Decreto stabilisce all'interno dell'allegato XXXIV i requisiti obbligatori per le postazioni di lavoro dotate di videoterminali. Questi requisiti sono obbligatori, in quanto richiamati esplicitamente dall'articolo 174, comma 3 del Decreto. Pertanto la loro mancata applicazione comporta la medesima sanzione penale sopra vista.

Con riferimento alla illuminazione delle postazioni di lavoro dotate di videoterminali, l'allegato XXXIV specifica al punto 2, lettera b) che:

*"L'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore.*

*Riflessi sullo schermo, eccessivi contrasti di luminanza e abbagliamenti dell'operatore devono essere evitati disponendo la postazione di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce naturale e artificiale.*

*Si dovrà tener conto dell'esistenza di finestre, pareti trasparenti o traslucide, pareti e attrezzature di colore chiaro che possono determinare fenomeni di abbagliamento diretto e/o indiretto e/o riflessi sullo schermo.*

*Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro".*

Pertanto la situazione che tu descrivi, con plafoniere a soffitto che causano riflessi sullo schermo, talmente fastidiosi da costringere i lavoratori a spegnerle, è evidentemente contraria a quanto stabilito obbligatoriamente dal Decreto per le caratteristiche essenziali della illuminazione artificiale e deve essere sanata dal datore di lavoro con adeguati interventi tecnici, coerenti con quanto disposto dall'allegato XXXIV del Decreto.

Ulteriori requisiti relativi alla illuminazione degli ambienti di lavoro con videoterminali sono contenute nel Decreto Ministeriale del 2 ottobre 2000, promulgato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero della sanità.

Tale Decreto Ministeriale è evidentemente antecedente al D.Lgs.81/08 ed è stato pubblicato a seguito di specifico richiamo contenuto all'articolo 56, comma 3, del Decreto Legislativo n.626 del 19 settembre 1994 allora vigente. Tale Decreto Ministeriale è però tuttora valido, anche a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs.81/08 e della contemporanea abrogazione del D.Lgs.626/94, in forza di uno specifico dettato del D.Lgs.81/08 stesso, che all'articolo 304, commi 2 e 3 specifica:

*"2. Con uno o più decreti integrativi attuativi della delega prevista dall'articolo 1, comma 6, della legge 3 agosto 2007, n.123, si provvede all'armonizzazione delle disposizioni del presente decreto con quelle contenute in leggi o regolamenti che dispongono rinvii a norme del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal comma 1.*

*3. Fino all'emanazione dei decreti legislativi di cui al comma 2, laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio a norme del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal comma 1, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto legislativo".*

In assenza dei "decreti legislativi di cui al comma 2" che non sono mai stati emanati, resta quindi tuttora valido il Decreto Ministeriale del 2 ottobre 2000, in quanto facente parte delle "leggi o regolamenti che dispongono rinvii a norme del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni".

Il citato Decreto Ministeriale stabilisce al punto 3, comma c) dell'allegato che

*"Per quanto riguarda l'illuminazione, al fine di evitare riflessi sullo schermo, abbagliamenti dell'operatore ed eccessivi contrasti di luminosità la postazione di lavoro va correttamente orientata rispetto alle finestre presenti nell'ambiente di lavoro. L'illuminazione artificiale dell'ambiente deve essere realizzata con lampade provviste di schermi ed esenti da sfarfallio, poste in modo che siano al di fuori del campo visivo degli operatori; in caso di lampade a soffitto non*

*schermate, la linea tra l'occhio e la lampada deve formare con l'orizzonte un angolo non inferiore a 60°. Va in ogni modo evitato l'abbagliamento dell'operatore e la presenza di riflessi sullo schermo qualunque sia la loro origine".*

Sempre il Decreto Ministeriale stabilisce al punto 5, comma a) dell'allegato che per evitare "l'insorgenza di problemi visivi" occorre, tra le altre cose:

*"illuminare correttamente il posto di lavoro, possibilmente con luce naturale, mediante la regolazione di tende o veneziane, ovvero con illuminazione artificiale. Le condizioni di maggiore comfort visivo sono raggiunte con illuminamenti non eccessivi e con fonti luminose poste al di fuori del campo visivo e che non si discostino, per intensità, in misura rilevante da quelle degli oggetti e superfici presenti nelle immediate vicinanze, in modo da evitare contrasti eccessivi".*

Pertanto, anche secondo il Decreto Ministeriale del 2 ottobre 2000, che ha valenza di obbligo per il datore di lavoro (in forza del combinato disposto dell'articolo 56, comma 3 del D.Lgs.626/94 e dell'articolo 304, commi 1 e 2 del D.Lgs.81/08), gli impianti di illuminazione artificiale degli ambienti dotati di videoterminali della tua azienda risultano non rispondenti agli obblighi a carico del datore di lavoro e devono essere pertanto sostituiti da altri rispondenti a quanto disposto dalla normativa.

Tra l'altro non può essere assolutamente considerata una soluzione al problema dei riflessi sullo schermo dei videoterminali quella di spegnere le plafoniere cause di tali riflessi.

Infatti sia l'allegato XXXIV del Decreto che prescrive che;

*"illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve garantire un illuminamento sufficiente"*

sia l'allegato del Decreto Ministeriale del 2 ottobre 2000 che prescrive che occorre:

*"illuminare correttamente il posto di lavoro [...] con illuminazione artificiale".*

prevedono che l'ambiente di lavoro delle postazioni con videoterminali (le scrivanie) siano illuminate sufficientemente e correttamente.

Per definire cosa debba intendersi per illuminazione sufficiente e corretta occorre fare riferimento a norme tecniche sulle caratteristiche dell'illuminazione degli ambienti di lavoro.

La norma tecnica che definisce tali caratteristiche è la UNI EN 12464-1:2011 "Luce e illuminazione - Illuminazione dei posti di lavoro - Parte 1: Posti di lavoro in interni".

Il punto 4.3.1 "Illuminamenti raccomandati sulla superficie del compito" di tale norma specifica che:

*"I valori riportati nel punto 5 sono illuminamenti medi mantenuti [espressi in lux] sulla superficie di riferimento della zona del compito, che può essere orizzontale, verticale o inclinata. L'illuminamento medio per ogni compito non deve essere minore del valore indicato nel punto 5, qualunque sia l'età e lo stato dell'installazione. I valori sono validi per condizioni visive normali e tengono conto dei fattori seguenti:*

- *aspetti psico-fisiologici, come il comfort visivo e il benessere;*
- *requisiti dei compiti visivi;*
- *ergonomia della visione;*
- *esperienza pratica;*
- *contributo alla sicurezza funzionale;*
- *economia".*

Per quanto riguarda le scrivanie con videoterminali, sia il punto 5.26.2 della norma, relativo a "Scrittura, dattilografia, lettura, elaborazione dati", che il punto 5.26.4 della norma, relativo a "Postazioni CAD", prevedono un illuminamento medio mantenuto di 500 lux, valore che non si può assolutamente garantire con le plafoniere a soffitto spente.

## **INFORTUNIO PER USO DI ATTREZZATURE NON SICURE: LA RESPONSABILITA' E' SEMPRE DEL DATORE DI LAVORO**

Da FILCAMS CGIL Lombardia

<http://www.rlsfilcams-lombardia.org>

Capita spesso che nei luoghi di lavoro vengano utilizzati strumenti e attrezzature di lavoro pericolose o non a norma.

Occorre premettere che l'articolo 20, comma 1, lettera, e) del D.Lgs.81/08 dispone che:

"I lavoratori devono segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d) [attrezzature di lavoro e DPI], nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità [...] per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

La violazione di tale obbligo comporta l'arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro. Nonostante tale premessa è comunque sempre il datore di lavoro il principale responsabile in caso d'infornuto dovuto all'utilizzo di attrezzature, non conformi alle normative di sicurezza.

A seguire è riportata trovata la Sentenza n.43459 del 17/10/14 della Corte di Cassazione Penale Sezione IV, che riguarda la responsabilità di un datore di lavoro per l'infornuto occorso a un lavoratore durante l'uso di una scala non rispondente alle norme, la quale, benché non fosse di proprietà del datore di lavoro, è risultata essere a disposizione dei lavoratori nel luogo di lavoro.

La Corte di Cassazione ha ribadito che:

"La responsabilità colposa dell'imputata [azienda] discendeva quindi dal fatto di non aver preventivamente controllato le obiettive condizioni della scala e di averne consentito l'impiego nell'azienda benché non a norma anziché eliminarla, non apparendo circostanza assolutamente imprevedibile, attesi gli evidenziati riscontri fattuali, che i dipendenti ne potessero occasionalmente far uso".

Importante è quindi che i lavoratori segnalino sempre per iscritto all'azienda (datore di lavoro, dirigente o preposto) e per conoscenza al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza eventuali anomalie nelle attrezzature di lavoro o dei DPI oppure rischi anche presunti che dovessero riscontrare.

Sarà poi l'azienda tramite i propri dirigenti e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, sentito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza a valutare la segnalazione.

La semplice segnalazione per iscritto responsabilizza l'azienda e spesso produce interventi che semplici segnalazioni verbali, anche se reiterate, non determinano.

\* \* \* \* \*

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
QUARTA SEZIONE PENALE  
ha pronunciato la seguente  
SENTENZA

FATTO

Con sentenza emessa il 24 febbraio 2041, Il Tribunale di Firenze Sezione staccata di Empoli dichiarò F.M. responsabile del delitto di lesioni personali ex articolo 590, commi 1, 2 e 3 del Codice Penale commesso il 25 gennaio 2008, per colpa generica e per la violazione di specifiche norme antinfortunistiche, in danno del M.S. (dipendente della azienda legalmente rappresentata dalla imputata) il quale si era infortunato, riportando ferite nella regione frontale e fratture

alla gamba destra giudicate guaribili in un tempo superiore a giorni 40, cadendo a terra dalla scala sulla quale era salito per prelevare materiale stoccato a circa 168 cm di altezza, a cagione della mancanza, alle estremità inferiori dei due montanti e alle estremità inferiori dell'attrezzo, del dispositivi antisdrucchiolevoli nonché dei ganci di trattenuta.

Condannò quindi l'imputata, con i doppi benefici di legge, alla pena di giorni venti di reclusione, concesse le attenuanti generiche dichiarate equivalenti alla contestata aggravante nonché al risarcimento dei danni in favore della costituita parte civile, da liquidarsi in separata sede.

Con sentenza in data 18 maggio 2012, la Corte d'Appello di Firenze confermava la pronuncia di primo grado.

Ricorre per Cassazione, per tramite del difensore, l'imputata articolando tre distinte censure: le prime due, per violazione dell'articolo 606, lettera e) del Codice di Procedura Penale; la terza per violazione dell'articolo 606 lettera d) del Codice di Procedura Penale, così sintetizzate.

Con il primo motivo lamenta il difensore il difetto di motivazione in ordine al diniego di accesso al patteggiamento: statuizione contenuta nella sentenza di primo grado e confermata dalla Corte d'Appello sul rilievo della gravità del fatto e del grado della colpa, così obliterandosi la incensuratezza dell'imputata e l'occasionalità dell'evento.

Con il secondo motivo, denuncia la difesa che, con motivazione contraddittoria, la Corte d'Appello avrebbe giudicato la parte offesa assolutamente credibile benché fosse stata in realtà smentita dagli altri testi che riferirono, al contrario, che la scala in questione, al momento del fatto, si trovava non all'interno, ma all'esterno del magazzino aziendale; che nessun dipendente aveva mai usato detta scala e che invece la società aveva messo a disposizione scale idonee e conformi alle prescrizioni antinfortunistiche, effettivamente rinvenute dalla Polizia Giudiziaria, all'interno dello stesso magazzino.

Con la terza doglianza, censura il difensore il diniego della richiesta rinnovazione parziale dell'istruttoria mediante nuova escussione testimoniale del lavoratore infortunato affinché egli potesse fornire spiegazioni delle contraddizioni in cui era incorso nelle precedenti deposizioni, al fine di negare la propria colpa esclusiva nella produzione dell'evento.

Conclusivamente il ricorrente insiste per l'annullamento della sentenza impugnata.

## DIRITTO

Il ricorso è infondato e deve quindi esser respinto con ogni conseguente effetto a carico dell'imputata, ex articolo 616 del Codice di Procedura Penale.

Quanto alla prima censura, deve rilevarsi che con motivazione ineccepibile e del tutto coerente con la corretta applicazione della normativa di riferimento, la Corte distrettuale ha recepito le determinazioni del Tribunale di diniego dell'istanza di ammissione al patteggiamento avanzata dall'imputata attesa "la gravità dell'evento e la non minimalità della colpa": elementi di valutazione del caso specifico logicamente giudicati prevalenti rispetto all'incensuratezza dell'imputata e alla occasionalità del fatto. Né va sottaciuto il significativo effetto di prevenzione speciale da ricollegarsi alla mancata conversione della pena detentiva in quella pecuniaria della specie corrispondente (invece richiesta con il patteggiamento) in logica coerenza con i richiamati elementi di valutazione.

La sentenza impugnata è poi del tutto immune dai vizi lamentati con il secondo motivo di ricorso. In punto alla conferma del giudizio di colpevolezza dell'imputata, la Corte d'Appello ha invero ineccepibilmente ribadito che, dalla compiuta istruttoria era emerso che la scala in ferro, le cui difformità dalle prescrizioni dettate dalla normativa antinfortunistica erano risultate incontestabili, fu trovata dall'operaio infortunatosi appoggiata su di uno scaffale, pur non facendo parte della dotazione originaria dell'azienda. Molto verosimilmente l'attrezzo di lavoro fu lasciato nel magazzino, ove la società si era di recente trasferita, dal precedente locatario. Era fuor di dubbio che la scala dovesse ritenersi nella disponibilità dei dipendenti della società di cui la F.M. era legale rappresentante, pur potendo essi servirsi anche di scale a libro e di scale conformi alle prescrizioni di sicurezza, attesa la mancanza di espresso divieto di servirsene rivolto al M.S. da cartelli, sulla stessa apposti, che ne inibissero l'uso. La responsabilità colposa dell'imputata discendeva quindi dal fatto di non aver preventivamente controllato le obiettive condizioni della scala e di averne consentito l'impiego nell'azienda benché non a norma anziché eliminarla, non apparendo circostanza assolutamente imprevedibile, attesi gli evidenziati riscontri fattuali, che i dipendenti ne potessero occasionalmente far uso. Né era possibile escludersi il nesso di causalità tra le omissioni ascritte all'imputata e l'evento. Il fatto che l'operaio infortunatosi, pur risalendo al medesimo una condotta imprudente ed avventata (che comun-



que il datore di lavoro è tenuto a scongiurare in ottemperanza alle norme di prevenzione antinfortunistica), avesse usato la prima scala esistente a portata di mano senza averne cercata un'altra più sicura per assolvere alle proprie mansioni, non integrava un comportamento anormale o imprevedibile od ontologicamente avulso dalle incombenze allo stesso demandate nell'azienda.

Per ciò che infine attiene alla terza doglianza, deve conclusivamente osservarsi che, con argomentazioni esaustive, i Giudici di seconda istanza hanno ribadito l'assoluta non necessità di procedere, in sede di rinnovazione parziale del dibattimento, all'escussione testimoniale della parte offesa che ebbe a riferire dinanzi al Tribunale le modalità dell'infortunio, riscontrate da altri elementi di prova, ferma quindi l'attendibilità della deposizione già resa.

PER QUESTI MOTIVI

Rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese processuali.  
Così deciso in Roma, lì 9 gennaio 2014.

## **IN EDILIZIA C'È UNA SCARSA PERCEZIONE DEGLI SPAZI CONFINATI**

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>

22 dicembre 2014  
di Tiziano Menduto

Quando si parla di spazi confinati raramente si fa riferimento al comparto edile. Quali sono gli ambienti confinati in edilizia? E come viene applicato il D.P.R.177/11? Ai nostri microfoni il geometra Paolo Secchi parla di scarsa percezione di questi ambienti.

Anche quest'anno ad "Ambiente Lavoro" di Bologna si è affrontato più volte, in più contesti, il tema delicato della prevenzione degli incidenti di lavoro negli spazi confinati, ad esempio in relazione ai problemi applicativi del Decreto del Presidente della Repubblica n.177 del 14 settembre 2011.

Il tema è stato affrontato anche da un punto di vista che raramente si accosta (se non in relazione alle attività di scavo) ai problemi degli ambienti con sospetto inquinamento o confinati: le attività nel comparto edile. Quanto sono presenti gli ambienti confinati in edilizia? E come viene applicato il D.P.R.177/11?

Per rispondere a queste domande, abbiamo intervistato il geometra Paolo Secchi, relatore al convegno del 22 ottobre 2014 della memoria "Applicazione del D.P.R.177/11 a tre anni dalla sua entrata in vigore", organizzato da "Spazio Confinato", in collaborazione con il Centro di Ricerca Interdipartimentale sulla Sicurezza e Prevenzione dei Rischi di Modena (CRIS). Il geometra Secchi, che si è occupato lungamente di sicurezza come coordinatore in fase di progetto e in fase di esecuzione, è intervenuto al convegno con una relazione proprio relativa all'applicazione del D.P.R.177/11 al settore delle costruzioni.

L'intervista non si sofferma tuttavia solo sulla sua opinione sull'applicazione ed efficacia del D.P.R.177/11. Cerchiamo invece di fare chiarezza con domande concrete sugli spazi confinati in edilizia. Ci sono situazioni per cui un ponteggio può diventare uno spazio confinato? In quali casi può essere necessario applicare il Decreto in edilizia? E cosa capita se un coordinatore per la sicurezza rileva che i lavoratori stanno lavorando in uno spazio non riconosciuto come confinato?

**QUANDO SI PARLA DI SPAZI CONFINATI RARAMENTE SI FA RIFERIMENTO AL COMPARTO EDILE. CI SONO SPAZI CONFINATI? QUALI SONO LE PRINCIPALI PROBLEMATICHE?**

Colgo l'occasione per essere in accordo sul fatto che la percezione degli spazi confinati in edilizia attualmente non c'è molto.

Probabilmente questa carenza è generata da un equivoco. Il D.P.R.177/11 richiama l'articolo 121 del D.Lgs.81/08 che riguarda la presenza di gas negli scavi. Quindi molto spesso in edilizia molte persone considerano che l'unico spazio confinato possa essere quello.

In realtà di spazi confinati, soprattutto nel campo industriale, ne troviamo un numero sempre crescente. Se pensiamo a tutti i vani tecnici, dove vengono collocati gli impianti (ad esempio gli impianti per trattamento aria, di refrigerazione, che possono funzionare a glicole o ammoniaca), abbiamo a che fare con spazi che possono diventare estremamente pericolosi. Quindi in edilizia abbiamo sicuramente una casistica che dovremo tenere in considerazione per fare delle valutazioni, nel campo della sicurezza, adeguate.

**NEL SUO INTERVENTO HA MOSTRATO ALCUNE SLIDE RELATIVE A PONTEGGI. UN PONTEGGIO PUO' DIVENTARE UNO SPAZIO CONFINATO? E CON QUALI CONDIZIONI?**

Se a un ponteggio applichiamo dei teli di protezione e all'interno di questo ponteggio effettuiamo delle lavorazioni (di restauro, di ripristino, ecc.) utilizzando solventi ed eventualmente fiamme libere si possono generare anche situazioni di pericolo.

La mia era una provocazione per cercare di far intuire alle persone che seguivano il convegno che occorre una maggiore sensibilità, ma occorre anche un metodo diverso per identificare questi spazi.

Anche se il D.P.R.177/11 avesse fornito un elenco il più possibile esaustivo sicuramente il caso che ci si pone in avanti non sarebbe compreso nell'elenco, ci troveremmo di fronte a delle difficoltà interpretative. Quindi la mia provocazione è quella di voler richiamare l'attenzione su questi aspetti.

Lo stesso discorso vale per le coperture. Molto spesso si pensa a spazi confinati come spazi piccoli, angusti. Ma non è assolutamente vero. Basti immaginare i piani di copertura dove abbiamo impianti di raffreddamento, di trattamento aria, che possono funzionare ad ammoniaca o avere dei gas abbastanza invasivi e importanti dal punto di vista della sicurezza. Oppure possiamo avere vasche di laminazione dove la presenza degli inquinanti è abbastanza elevata.

Dobbiamo cercare di diffondere questa nuova abitudine a valutare gli spazi confinati ai tecnici e ai datori di lavoro che molto spesso ritengono di non essere coinvolti in questo tipo di argomenti.

**PRESENTIAMO UN CASO OPERATIVO. UN COORDINATORE PER LA SICUREZZA IN FASE DI ESECUZIONE SCOPRE CHE I LAVORATORI STANNO LAVORANDO IN UNO SPAZIO CONFINATO CON RISCHI NON VALUTATI IN RELAZIONE ALLA SPECIFICITA' DELL'AMBIENTE. COSA DEVE FARE?**

Secondo me il coordinatore in fase di esecuzione ha due possibilità.

O coinvolgere il coordinatore per la sicurezza in fase di progetto e rielaborare una procedura per gestire questa situazione.

O direttamente può andare (e questo glielo consente la normativa) a integrare quello che è il Piano di Sicurezza e Coordinamento con proprie disposizioni. In questo modo andrà a integrare e colmare una lacuna che non era stata considerata precedentemente.

L'intervista completa a Paolo Secchi è visionabile all'indirizzo:

<https://www.youtube.com/watch?v=fkreo5oGgYs>

## **SULLA POSIZIONE DI GARANZIA DI FATTO ASSUNTA DAL LAVORATORE**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

07 gennaio 2015

di Gerardo Porreca

Sulla posizione di garanzia di fatto assunta dal lavoratore

Il lavoratore oltre ad essere creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro è garante della propria sicurezza e di quella dei colleghi e delle persone presenti. E può diventare partecipante nell'obbligo di fare sicurezza.

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 36452 del 1 settembre 2014

### **COMMENTO**

E dopo il datore di lavoro di fatto e il preposto di fatto ecco individuata anche nel lavoratore in questa sentenza della Corte di Cassazione una posizione di garanzia di fatto.

Nella sentenza emessa in merito a un infortunio occorso a due lavoratori dei quali uno esperto e l'altro appena assunto, infortunio occorso per il comportamento del lavoratore più anziano, la suprema Corte ha richiamate le disposizioni di cui all'articolo 20 del D.Lgs.81/08 che fissa degli obblighi a carico del lavoratore il quale è sì considerato creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro ma può anche diventare suo partecipante nell'applicazione del dovere di fare sicurezza oltre che per se stesso anche nei confronti dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti nel luogo di lavoro, quando si trovi nella condizione, in ragione di una posizione di maggiore esperienza lavorativa, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di un infortunio sul lavoro.

### **IL CASO E IL RICORSO IN CASSAZIONE**

Il datore di lavoro di una società e un dipendente della società stessa hanno ricorso in Cassazione avverso una sentenza della Corte d'Appello che, in parziale riforma della sentenza di condanna emessa dal Tribunale locale nei loro confronti, in ordine al delitto di cui all'articolo 590 del Codice Penale comma 2 (lesioni personali colpose gravi) con violazione delle leggi antinfortunistiche, ha diminuito la pena a entrambi gli imputati riconosciute al datore di lavoro le circostanze attenuanti generiche in regime di equivalenza.

Era successo che il lavoratore dipendente, elettricista specializzato, si trovava con un altro lavoratore, dipendente della stessa società, al di sopra di un trabattello semovente con struttura a pantografo, a un'altezza di sette metri nel capannone della ditta appaltante, entrambi intenti nella posa di canaline e di blindo sbarre nonché nella stesura di cavi elettrici allorquando, a un certo punto, nel mentre il trabattello veniva spostato, lo stesso si è rovesciato nell'urtare un'asperità del suolo facendo precipitare i due operai che hanno riportato entrambi lesioni gravi.

Secondo quanto emerso dalle indagini, l'infortunio si era verificato a causa della movimentazione del mezzo, effettuata senza prima procedere ad abbassare la struttura aerea. Tale manovra, che, in condizioni normali, sarebbe stata interdetta dal sistema di sicurezza di fine corsa di cui era dotato il trabattello, era stata resa possibile il giorno dell'accaduto a causa dell'inefficienza del dispositivo antinfortunistico che è risultato essere stato manomesso e quindi inidoneo allo scopo.

La posizione da cui era stata eseguita la manovra di spostamento, inoltre e cioè dall'alto della piattaforma in elevazione non aveva verosimilmente permesso al manoperatore di avere un'adeguata visione del suolo, sicché la ruota anteriore sterzante destra del mezzo semovente era andata a sormontare delle griglie appoggiate a terra per coprire un canale di scarico e la ruota era verosimilmente finita sul ciglio di una delle griglie subendo uno slittamento laterale, con conseguente sbilanciamento del trabattello il quale, inclinosi sul fianco, era rovinato sul pavimento, facendo precipitare i due lavoratori che, a causa della caduta, avevano riportato entrambi delle lesioni personali.

L'istruttoria dibattimentale ha consentito di accertare alcuni dati di fatto, pacifici e non contestati dalle difese, e in particolare che, al momento dell'infortunio, è risultato disattivato il di-

spositivo di sicurezza destinato a impedire, con il cestello in posizione elevata, la traslazione (e lo sterzo delle ruote anteriori) della piattaforma semovente e che tale disattivazione è derivata da una vera e propria manomissione, bypassante il dispositivo di fine corsa, sì da renderlo idoneo allo scopo. E' risultato, altresì, che il mezzo era stato movimentato con la piattaforma in posizione elevata, manovra pericolosa sia per l'instabilità della macchina (non congegnata per potersi muovere con la struttura aerea in elevazione, sia per l'impossibilità di avere, pilotando dall'alto, una perfetta visuale della zona di transito.

I profili di colpa evidenziati dal Tribunale avevano riguardato, quanto alla posizione del datore di lavoro di avere consentito, in violazione dell'articolo 35, comma 4, lettera b) del D.Lgs.626/94, l'uso del trabattello, pur essendo a conoscenza della manomissione del dispositivo di sicurezza su menzionato, e inoltre per non averlo ripristinato e per non avere adeguatamente informato i dipendenti circa l'uso del mezzo in questione.

Quanto alla posizione del lavoratore anziano invece in quanto, in violazione dell'articolo 5, comma 1 e comma 2, lettera b) del D.Lgs.626/94, pur essendo a conoscenza del non funzionamento del sistema di sicurezza che impediva al trabattello di essere spostato con il pantografo tutto alzato, procedeva al movimento dello stesso con il cestello alzato, che per un ostacolo al suolo si abbatteva provocando, in tal modo in cooperazione con il datore di lavoro, le lesioni dell'altro lavoratore.

Il datore di lavoro come motivazione della sua difesa ha sostenuto non sussistente la violazione contestatagli in quanto lo stesso, avvedutosi della mancanza del citato sistema di sicurezza, aveva fatto ripristinare il dispositivo prima dei fatti per cui, di conseguenza, quanto accaduto era da addebitare a una nuova e inopinata manomissione del dispositivo di sicurezza attuata dai dipendenti.

Il lavoratore invece, come principale motivazione, ha denunciata una violazione di legge con riferimento alla interpretazione dell'articolo 5 del D.Lgs.626/94 che disciplina la figura del lavoratore quale compartecipe nell'applicazione del dovere di "fare sicurezza" in quanto egli contravviene a tale dovere solo allorquando pone in essere un comportamento abnorme nel senso di arbitrario e di estraneo alle finalità produttive, nella scia della interpretazione già data in tal senso dalla suprema Corte di Cassazione.

## LE DECISIONI DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso del datore di lavoro e ha rigettato quello del lavoratore confermando la sua condanna.

Con riferimento alla posizione del datore di lavoro la Corte ha ricordato che a carico dello stesso, ai sensi della normativa di cui al D.P.R.547/55 (articoli 391 e 392) e di quella generale in materia di sicurezza aziendale (articolo 4 del D.Lgs.626/94) e anche in riferimento alla norma cosiddetta di "di chiusura del sistema" ex articolo 2087 del Codice Civile "Tutela delle condizioni di lavoro", sussiste un obbligo di controllo dell'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti e delle disposizioni e procedure aziendali di sicurezza e che, in altre parole, il datore di lavoro è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo gli viene correttamente imputato in forza del meccanismo reattivo previsto dall'articolo 40, comma 2 del Codice Penale "Rapporto di casualità".

Per quanto riguarda la posizione del lavoratore anziano invece la suprema Corte ha evidenziato che il ricorrente, con le censure mosse alla sentenza, ha contestata la sua posizione di garanzia che, invece, come già delineato dalla sentenza impugnata, ha trovato il suo fondamento nell'assunzione di fatto di un ruolo di tutela nei confronti di altri soggetti in posizione subordinata.

"La fonte dell'obbligo giuridico di impedire l'evento, menzionato nel capoverso dell'articolo 40 del Codice Penale" - ha sostenuto la Corte - "può consistere anche nella posizione di garanzia assunta di fatto 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".

"La fonte di tale assunzione, per altro" - ha così proseguito la Corte di Cassazione - "nel campo specifico della sicurezza sul lavoro, si rinviene, come correttamente contestato, nella disposi-

zione di cui al D.Lgs.626/94, articolo 5, comma 1 e comma 2, lettera b) che ha introdotto 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".

La Corte suprema ha ritenuto, altresì, indubitabile che nel caso in esame il lavoratore imputato, quale elettricista specializzato e con una lunga esperienza lavorativa, si è trovato rispetto all'altro lavoratore, assunto da poco e certamente inesperto nelle condizioni di rendersi conto della pericolosità dell'uso non consentito della piattaforma mobile, e ciò nonostante l'ha volontariamente utilizzata mettendo a repentaglio non solo la propria incolumità ma anche quella del suo compagno di lavoro. Ha ritenuto inoltre irrilevante la Sez. IV accertare chi fosse stato in concreto a manovrare nel momento dell'infortunio la piattaforma, in quanto anche se fosse stato il giovane lavoratore l'elettricista anziano ed esperto in forza della sua posizione aveva il dovere di impedirglielo e fare in modo che la piattaforma venisse utilizzata correttamente. "Né poteva esimersi da tale colpa", ha così concluso la Corte suprema, "adducendo di dover dare conto delle direttive impartite dal datore di lavoro, improntate alla logica dell'evitare di perdere tempo, in quanto, stante la sua consapevolezza dell'utilizzo pericoloso del mezzo aveva il dovere di non avallare il comportamento illegale impostogli dal datore di lavoro".

La Sentenza della Corte di Cassazione IV Sezione Penale del 1 settembre 2014 n. 36452 "Il lavoratore oltre ad essere creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro è garante della propria sicurezza e di quella dei colleghi e delle persone presenti e può diventare anche suo compartecipe nell'obbligo di fare sicurezza" è scaricabile all'indirizzo:

[http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11806:2014-09-16-09-25-50&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60](http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=11806:2014-09-16-09-25-50&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60)

## **RISPOSTE A QUESITI SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

07 gennaio 2015

I "Quesiti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro" del gruppo di lavoro info.sicuri.

A cura della Direzione Sanità della Regione Piemonte.

Pubblichiamo alcuni quesiti sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), elaborati dal gruppo di lavoro info.sicuri e tratti dalla raccolta della Direzione Sanità, Prevenzione Sanitaria ambienti di vita e di lavoro della Regione Piemonte, aggiornata al 2014.

Ricordiamo che info.sicuri è un servizio della Regione Piemonte che si pone l'obiettivo di fornire a tutti i soggetti portatori di obblighi e responsabilità (datori di lavoro, responsabili e addetti alla sicurezza, dirigenti, preposti, professionisti, lavoratori e loro rappresentanti) informazioni utili sulla normativa a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**IN SEDE DI "RIUNIONE ANNUALE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE" I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) POSSONO RICHIEDERE AL MEDICO COMPETENTE INFORMAZIONI SU QUANTI LAVORATORI SONO RISULTATI NON NEGATIVI ALL'ACCERTAMENTO DI ASSENZA DI TOSSICODIPENDENZA, QUANTI CASI DI PATOLOGIE SPECIFICHE (SINDROMI ANSIOSO-DEPRESSIVE, PATOLOGIE TUMORALI, PATOLOGIE APPARATO LOCOMOTORE ECC.) SONO EMERSE NEI LAVORATORI?**

L'articolo 25, lettera i), del D.Lgs.81/08 stabilisce il seguente obbligo a carico del medico competente: "comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori".

Pertanto, i risultati anonimi collettivi non solo sono richiedibili dai RLS, ma esiste un preciso obbligo in tal senso a carico del medico competente.

**SCRIVO PER AVERE CHIARIMENTI IN MERITO AD UN DUBBIO CIRCA LA FORMAZIONE DEGLI RLS. E' VERO CHE E' OBBLIGATORIO ORGANIZZARE UNO STAGE IN AZIENDA DI 4 ORE?**

L'articolo 37, comma 11 del D.Lgs.81/08 stabilisce che "La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate" e che "le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale".

Il soggetto formatore, con la collaborazione dell'organismo paritetico, definisce il programma formativo per dare attuazione alla norma e agli accordi contrattuali.

Lo stage in azienda completa il percorso formativo nella parte riguardante i "rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate".

**GLI RLS POSSONO VISIONARE, PREVIA RICHIESTA AL DATORE DI LAVORO, LE PRESCRIZIONI CHE GLI ORGANI DI VIGILANZA HANNO COMMUNICATO ALLA PROPRIA AZIENDA?**

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 50, comma 1, lettera f), del D.Lgs.81/08, copia dei verbali dell'organo di vigilanza devono essere consegnati ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Qualora gli RLS non siano destinatari dei suddetti verbali possono rivolgersi all'organo di vigilanza.

**VORREI SAPERE SE LA FIGURA DEL RLS È COMPATIBILE CON L'INCARICO DI ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO E ANTINCENDIO, OVVERO LA STESSA PERSONA PUÒ RICOPRIRE TUTTI GLI INCARICHI SUDDETTI?**

Non ci sono incompatibilità in questo senso.

La raccolta di tutti gli altri quesiti sul Decreto Legislativo 81/08 sono consultabili all'indirizzo:

[http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/141010\\_Reg\\_piem\\_quesiti\\_sicurezza\\_agg\\_2014.pdf](http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/141010_Reg_piem_quesiti_sicurezza_agg_2014.pdf)

## **INAIL: LE LINEE GUIDA PER I CASI DI INFORTUNIO IN ITINERE**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

09 gennaio 2015

Le nuove linee guida dell'INAIL sugli incidenti in itinere prendono atto della necessità di valutare le esigenze familiari al fine di ammetterli o meno alla tutela assicurativa. Il caso delle deviazioni per ragioni personali.

L'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) interviene ancora una volta sul delicato tema degli infortuni in itinere, sugli eventi lesivi che occorrono ad esempio ai lavoratori durante il tragitto dall'abitazione al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa. Ricordando che ogni anno circa la metà degli infortuni mortali si verificano fuori dall'azienda, con la strada come principale "scenario".

Se nell'ottobre del 2013 era stata emessa dall'INAIL una circolare sui criteri per la trattazione dei casi di infortunio avvenuti in missione e in trasferta, una nuova circolare prende atto dell'orientamento della Cassazione sulla necessità di valutare, negli infortuni in itinere, le esigenze familiari al fine di ammetterli o meno alla tutela assicurativa.

Si tratta della Circolare n. 62 del 18 dicembre 2014 "Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere. Deviazioni per ragioni personali", che stabilisce che l'incidente occorso al lavoratore nel tragitto casa-lavoro, interrotto o deviato per accompagnare il proprio figlio a scuola, potrà essere ammesso alla tutela assicurativa dell'INAIL per gli infortuni in itinere, previa verifica della necessità dell'uso del mezzo privato.

In particolare la questione si è posta in relazione all'articolo 12 del D.Lgs. 38/00 che prevede l'esclusione della tutela dell'infortunio in itinere nel "caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate [...]. L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, a esigenze essenziali e improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti".

E (come rilevato dalle stesse linee guida) "il significato da attribuire al concetto di esigenze essenziali continua a suscitare perplessità in fase di applicazione".

Ricordando che quello delle deviazioni è un tema molto complesso che in alcuni Paesi europei è oggetto di una minuziosa regolamentazione, con soluzioni normative più o meno ampie ma tutte, comunque, attente alla rilevanza sociale delle motivazioni che hanno portato alla deviazione (Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere del 4 maggio 1998), il nuovo documento indica ad esempio che in Francia sono ritenute normali le deviazioni e le interruzioni che interessano le necessità della vita quotidiana (ad esempio il vettovagliamento della famiglia o gli acquisti fatti in farmacia per una visita urgente dal medico, per prelievi e depositi bancari). In Germania, invece, la tutela assicurativa permane quando l'assicurato devia dal percorso diretto di andata e ritorno dal posto di lavoro per accompagnare o andare a prendere un figlio affidato alla vigilanza di terzi.

Riguardo dunque all'estensione della tutela assicurativa agli eventi in itinere occorsi durante il percorso interrotto o deviato per accompagnare i figli a scuola, le nuove linee guida (che si applicano ai casi futuri, a quelli ancora in istruttoria e a quelli per i quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, non ancora prescritti o decisi con sentenze passate in giudicato) precisano che il riconoscimento dell'indennizzo è subordinato alla verifica delle modalità e delle circostanze del singolo caso (come l'età dei figli, la lunghezza della deviazione, il tempo della sosta, la mancanza di soluzioni alternative per assolvere l'obbligo familiare di assistenza dei figli) attraverso le quali sia ravvisabile, ragionevolmente, un collegamento finalistico e "necessitato" tra il percorso effettuato e il soddisfacimento delle esigenze e degli obblighi familiari, la cui violazione è anche penalmente sanzionata.

Concludiamo segnalando che, come già accennato a inizio articolo, tale estensione della protezione tiene conto dell'evoluzione della giurisprudenza della Suprema Corte, e in particolare del



“criterio della ragionevolezza” attraverso il quale salvaguardando le esigenze umane e familiari del lavoratore costituzionalmente garantite, e conciliandole con i doveri derivanti dal rapporto di lavoro, la Suprema Corte ha reso sempre più penetrante la protezione assicurativa.

La Circolare n. 62 del 18 dicembre 2014 di INAIL Direzione generale, Direzione centrale prestazioni, Avvocatura generale “Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere. Deviazioni per ragioni personali” è scaricabile all’indirizzo:

[http://www.inail.it/internet\\_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm\\_161063.pdf](http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_161063.pdf)