

# SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS!

NEWSLETTER N. 278 DEL 26/04/17



## 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 SICUREZZA FERROVIARIA: UN PROBLEMA CHE TRAVALICA LA DIMENSIONE LOCALE E ACCOMUNA LAVORATORI E CITTADINI	1
LAVORO: ADDIO AI VOUCHER DAL 2018, ARRIVA UN NUOVO STRUMENTO	6
SMART WORKING: INFORTUNIO IN ITINERE ANCHE PER IL LAVORATORE AGILE	8
LE PROPOSTE DI SACCONI IN MATERIA DI SICUREZZA: SEMPLIFICARE LA NORMATIVA	9
LA PROPOSTA DI INTRODURRE IL REATO SPECIFICO DI MOBBING	12
IMPARARE DAGLI ERRORI: LA MANUTENZIONE E PULIZIA DELLE MACCHINE	14

## **LA SICUREZZA FERROVIARIA: UN PROBLEMA CHE TRAVALICA LA DIMENSIONE LOCALE E ACCOMUNA LAVORATORI E CITTADINI**

Riporto a seguire, su preziosa segnalazione del compagno macchinista Giuseppe "Peppone" Grillo, l'intervento di Giacomo Porcellana, Tecnico della Prevenzione SPreSAL ASL TO3 Rivoli (TO), tenuto al Seminario di confronto operativo "Infortuni sul lavoro dalla programmazione degli interventi all'efficacia delle azioni preventive", svoltosi ad Ancona il 7 aprile 2017.

Marco Spezia

\* \* \* \* \*

## **LA SICUREZZA FERROVIARIA: UN PROBLEMA CHE TRAVALICA LA DIMENSIONE LOCALE E ACCOMUNA LAVORATORI E CITTADINI**

Qualche anno fa i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Trenitalia inviarono un esposto a tutte le Procure della Repubblica d'Italia e agli Organi di Vigilanza delle Aziende Sanitarie Locali.

Il problema lamentato riguardava il cosiddetto "agente solo".

I Servizi di Prevenzione delle ASL hanno un ruolo ben definito e circoscritto e quindi, laicamente, ho iniziato a guardare al problema per i riflessi che lo stesso può determinare per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In questi anni con maestri come il dottor Guariniello, ho finito per occuparmi di rischi un po' particolari e normalmente poco praticati, dunque l'agente solo ha portato a considerare, in prima battuta, un rischio non certo irriuale, ma anzi noto, come il lavoro in solitudine. Gli accertamenti hanno quindi riguardato prima l'organizzazione dei soccorsi e poi lo stress lavoro correlato.

Gli accertamenti sull'organizzazione del primo soccorso sono stati svolti dalla ASL TO3 alla quale appartengo, unitamente con le ASL TO1, TO4 e TO5 e hanno riguardato tutte le imprese ferroviarie operanti sui territori di competenza.

Sul punto, il quadro normativo si può così riassumere:

L'articolo 45 del D.Lgs. 81/08, recante "Primo soccorso", stabilisce che il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

La norma del D.Lgs. 81/08 trova regolamentazione nel D.M. 388/03, che a sua volta, in ambito ferroviario, trova una applicazione particolare definita con il Decreto Interministeriale 24 gennaio 2011, n. 19, recante "Regolamento sulle modalità di applicazione in ambito ferroviario, del Decreto 15 luglio 2003, n. 388, ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

Il Decreto Interministeriale è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.58 del 11/03/11 ed è entrato in vigore il 26/03/11. Occorre però tenere conto del fatto che l'articolo 7 del suddetto Decreto contiene disposizioni transitorie che prevedono, tra l'altro, che le procedure operative di intervento in modo coordinato con le procedure attivate dagli altri soggetti operanti in ambito ferroviario e con i servizi pubblici di Pronto Soccorso, anche per il trasporto degli infortunati, dovessero essere predisposte entro 12 mesi.

Detto che in Piemonte nei termini stabiliti è stato redatto un protocollo tra il gestore delle infrastrutture, il 118 e le imprese ferroviarie, ci si è posti il problema di comprendere se tale protocollo unito alle singole procedure aziendali avesse raggiunto l'obiettivo fissato dall'articolo 4 del Decreto Interministeriale 19/11.

A tal proposito è bene ricordare che l'articolo 4 stabilisce che "i gestori delle infrastrutture e le imprese ferroviarie, coordinandosi fra loro e con i servizi pubblici di Pronto Soccorso, predispongono procedure operative per attuare uno specifico piano di intervento che preveda per

ciascun punto della rete ferroviaria le modalità più efficaci al fine di garantire un soccorso qualificato nei tempi più rapidi possibili anche per il trasporto degli infortunati”.

A noi è parso evidente il collegamento tra questo obbligo e l’obbligo principale definito dal D.Lgs. 81/08, ovvero l’obbligo di valutazione di tutti i rischi. In particolare abbiamo ritenuto che le scelte organizzative aziendali, potessero portare ad avere riflessi significativi sui tempi e sulle modalità di soccorso.

Ciò ha portato anche a una riflessione sul ruolo e sull’individuazione del datore di lavoro. A tale riguardo, come noto, l’articolo 2 del D.Lgs 81/08 definisce il datore di lavoro come “il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

La possibilità di individuare questo livello di responsabilità nell’ambito dell’intera organizzazione ovvero in un ambito più ristretto come l’unità produttiva ha indotto molte organizzazioni complesse a ricercare questa figura al livello inferiore. Anche in alcuni casi analizzati in questa vicenda la scelta aziendale è stata questa. Occorre però ricordare che anche la “unità produttiva” trova una sua definizione nell’articolo 2, comma 1, lettera t), del D.Lgs. 81/08 che la descrive come “stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all’erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale”. Inoltre occorre ricordare l’articolo 299 del D.Lgs. 81/08 che descrive l’esercizio di fatto di poteri direttivi, stabilendo che le posizioni di garanzia relative alle figure di datore di lavoro, di dirigente e di preposto, gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Le attività di indagine effettuate utilizzando i consueti strumenti dell’ordine di esibizione di documenti e l’assunzione di sommarie informazioni testimoniali, hanno condotto ad individuare una pluralità di garanti sia tra coloro che formalmente investiti del ruolo di datori avevano assunto la responsabilità di redigere il documento di valutazione dei rischi, sia tra coloro che pur dichiarandosi estranei al ruolo di datore di lavoro occupavano ruoli di vertice e di fatto assumevano decisioni strategiche rilevanti ai fini della salute e sicurezza ingerendosi nell’autonomia decisionale del datore di lavoro.

Per quanto riguarda i moduli di condotta dei treni è noto, che a seguito di accordi sindacali (sarebbe opportuno che i sindacati consultassero i propri RLS) ed in base a regolamenti approvati da ANSF i treni possono essere condotti ad agente solo o a doppio agente. A tale riguardo si è osservato che le Imprese Ferroviarie utilizzano a seconda dei casi e dei servizi sia moduli di condotta ad agente unico/solo, sia moduli di condotta a doppio agente. Ad esempio Trenitalia Direzione trasporto regionale Piemonte adotta la condotta a doppio agente in orario notturno (0.00-5.00), mentre di regola adotta la condotta ad agente solo in orario diurno.

Si evidenzia, inoltre, quanto previsto al punto 4.28 dell’allegato B “Regolamento per circolazione ferroviaria” del Decreto 4/12 emanato dall’Agenzia Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria al fine di attuare il riordino normativo nazionale in materia di sicurezza della circolazione ferroviaria, entrato in vigore il 01/01/13, precisamente: “sui treni, oltre all’agente di condotta e, per i treni che effettuano servizio di trasporto passeggeri, al capotreno, devono essere presenti gli altri agenti di accompagnamento, in possesso delle previste abilitazioni, necessari a garantire la sicurezza di utenti, clienti, lavoratori interessati e terzi [...]”.

In conseguenza alla scelta organizzativa si osserva che anche le procedure per il primo soccorso del macchinista si diversificano:

- in caso di equipaggio a doppio agente utilizzato in alcuni treni il macchinista vittima di un malore viene soccorso presso la stazione o comunque il primo punto accessibile lungo la linea ferroviaria ove il treno viene condotto dal secondo agente.
- in caso di equipaggio ad agente unico, se per un caso fortuito è presente un secondo macchinista sul convoglio si opera come per il punto precedente, viceversa sono i soccorsi a dover raggiungere il treno che si arresta in linea a causa del malore del macchinista.

Gli stessi Documenti di Valutazione dei Rischi mettono in luce come in relazione al territorio e alla linea ferroviaria presa in esame i tempi possano variare sensibilmente tra i due casi. Ad esempio nell’attuale condizione dell’infrastruttura, in caso di malore di un agente unico nella

zona tra Salbertrand e Beaulard il soccorso richiederebbe tempi di intervento superiori a 45 minuti, mentre nella condizione, di malore di un treno con due agenti abilitati alla condotta (ad esempio in orario notturno) il tempo di intervento si riduce tra i 5 e i 20 minuti ovvero il tempo necessario agli operatori del 118 per arrivare presso la stazione più vicina.

L'analisi della tratta tra Torino e Bardonecchia ha inizialmente richiesto un intervento prescrittivo volto a rendere efficace il sistema di comunicazione terra-treno migliorando e potenziando i sistemi di comunicazione telefonici.

Le linee considerate sono equipaggiate con sistemi di ripetizione del segnale SCMT e alcuni treni operano con il sistema "vigilante" attivo dunque in caso di malore del macchinista il sistema di sicurezza è in grado di intervenire automaticamente e mandare il treno in frenatura.

La linea Torino-Bardonecchia è caratterizzata dalla presenza di gallerie e viadotti che rendono complicata l'attività di accesso alla linea in tutti i punti. Non si tratta evidentemente di un caso raro, la conformazione del territorio e la storicità di alcune linee ferroviarie portano a ritenere che situazioni analoghe si possano ritrovare in diverse zone d'Italia.

In questi casi non è neppure trascurabile l'effetto sugli utenti dei treni passeggeri, infatti in caso di arresto del treno in linea per il malore del macchinista vi sono criticità anche per le numerose operazioni che il capotreno deve effettuare. Con il macchinista bisognoso di cure e l'arresto del treno in linea, magari in galleria, il capotreno deve in rapida sequenza ricercare, d'intesa con il Regolatore della circolazione competente, a bordo treno o su altri circolanti la disponibilità di agente in grado di completare l'equipaggio e assicurare il proseguimento della marcia, ricercare e richiedere l'intervento di un medico eventualmente presente a bordo treno, mettere a disposizione del personale sanitario intervenuto il pacchetto di medicazione, richiedere al Regolatore della circolazione del Gestore dell'Infrastruttura, RFI SpA l'intervento del Servizio Sanitario Nazionale, informare la Sala Operativa Regionale (SOR) dell'accaduto, effettuare la chiamata in conferenza con il DCCM di RFI e il Servizio 118, fornire ulteriori informazioni richieste e ricevere istruzioni dagli operatori del Servizio 118, stazionare il treno e gestire l'utenza... Tutte operazioni che richiedono tempi non brevi e distolgono il capotreno dall'assistenza al macchinista.

Con lo stazionamento del treno viene a mancare l'illuminazione elettrica e il condizionamento delle carrozze, di conseguenza un fermo prolungato può determinare malori e/o panico tra i passeggeri.

L'attività prescrittiva effettuata dalle ASL Torinesi ha ottenuto una risposta risolutiva da una sola impresa ferroviaria che ha ritenuto (ma solo in Piemonte) di superare il problema organizzando i treni a doppio agente di condotta.

Altre imprese ferroviarie hanno invece intrapreso un lavoro di caratterizzazione delle linee ferroviarie sul territorio, comunque utile e necessario, per individuare le aree più critiche in caso di malore. Qualcuna si è spinta nel fare calcoli probabilistici sulla ricorrenza di questi malori per dimostrare che si tratta di casi remoti. Nulla da eccepire sui calcoli, ma il ragionamento dovrebbe essere almeno fatto su scala nazionale e non locale, ed inoltre a noi pare, al momento invalicabile il fatto che il D.M. 19/11, al quale non si può imputare di non aver tenuto conto di questi numeri, comunque richieda che vengano previste e attuate le modalità più efficaci al fine di garantire un soccorso qualificato nei tempi più rapidi possibili per ciascun punto della rete ferroviaria.

Nelle more dei procedimenti avviati e in alcuni casi reiterati per gli avvicendamenti avvenuti nel ruolo di datore di lavoro vi sono stati due importanti pronunciamenti il primo ancora in itinere, mentre il secondo, salvo ripensamenti, definitivo.

Il primo pronunciamento riguarda il procedimento giudiziario, in sede civile, giunto al grado di appello e sul quale pende un ricorso per Cassazione che vede contrapposti Trenitalia SpA e un suo dipendente. La vicenda riguarda il licenziamento disciplinare di un macchinista a fronte del suo rifiuto di condurre il treno senza la presenza in cabina di un secondo agente abilitato alla condotta. Trattandosi di un procedimento pendente non è possibile ricavarne insegnamenti definitivi, ma è senz'altro utile ricavare spunti dalle due sentenze di merito che sino ad ora hanno visto prevalere le tesi del lavoratore.

Il Tribunale in funzione di Giudice del lavoro, nelle motivazioni della sentenza di primo grado, richiamando anche gli esiti delle attività ispettive svolte dalla ASL Savonese, dalla ASL di Torino 3 e dalla ASL Marche 3, evidenziava il fatto che il modulo ad agente solo "determina un rallentamento dei primi soccorsi al macchinista nel caso in cui questi venga colpito da un malore che gli impedisca di proseguire la conduzione del treno, costringendolo ad attendere sui posto l'arrivo dei soccorsi" con "un considerevole arretramento del livelli di tutela del macchinista", rispetto alla condotta a doppio agente.

Avverso alla sentenza di primo grado proponeva opposizione Trenitalia S.p.A. lamentando che "il Tribunale era intervenuto in un ambito proprio dell'autonomia collettiva e le aveva sostanzialmente imposto la presenza a bordo di un secondo agente di condotta benché non esistessero prescrizioni normative e tecniche che lo prevedessero".

Questo a noi pare un punto fondamentale, perché è sicuramente vero che non esistono norme che impongono la condotta a doppio agente, e che anzi esistono norme che permettono la condotta ad agente solo.

Preziose sono dunque le motivazioni della sentenza di appello, che nelle more del ricorso per Cassazione, confermano l'esito del primo grado.

La Corte di Appello afferma che il giudizio non ha "indebitamente imposto la creazione di una posizione di lavoro da attribuirsi a un secondo macchinista abilitato alla conduzione del treno", ma si è limitato "a ravvisare la sussistenza di un inadempimento datoriale, dando atto che il modulo del macchinista unico configura un arretramento delle tutele antinfortunistiche".

Anche l'azione dell'Organo di Vigilanza non può e non deve giungere a considerazioni che riguardino il modulo di condotta in quanto tale, ma deve limitarsi a considerare gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori di tale scelta. Potrebbe sembrare un sofisma, ma è necessario che ciascuno si muova nel proprio ambito.

Un altro aspetto citato nelle motivazioni della sentenza di appello riguarda il territorio ove la prestazione si svolge. Appare evidente che vi possano essere linee ferroviarie che in base al loro tracciato risultano accessibili in diversi punti ravvicinati tra loro e che quindi in caso di arresto del treno in linea vi sia comunque la ragionevole possibilità di accesso diretto da parte dei soccorritori.

Ma ve ne sono altri che "presentano delle caratteristiche peculiari" quali "lunghe tratti a binario unico, percorsi ad altimetria variabile con saliscendi che rendono difficile valutare la pendenza, stazioni meccanizzate, spazi particolarmente ristretti che rendono difficile l'accesso dei mezzi di soccorso, numerose gallerie, alcune delle quali a binario unico, particolarmente lunghe [...]".

Pare ovvio che l'azione di vigilanza debba orientarsi prioritariamente su questo tipo di tratte.

Il secondo pronunciamento riguarda la risposta ad interpello, ex articolo 12 del D.Lgs. 81/08, rubricata con il numero 2 del 21/03/16.

Come si ricorderà le attività di indagine svolte da alcune ASL del territorio nazionale avevano avuto origine da esposti presentati in tutta Italia dai RLS di Trenitalia. Non tutte le ASL, e le Procure della Repubblica, interessate da quegli esposti hanno ritenuto di impartire prescrizioni anche per il dubbio fatto proprio dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome che ha presentato il quesito alla Commissione Interpelli.

Il quesito posto risulta molto specifico, ma la risposta contiene un principio generale applicabile anche al di là dell'ambito del primo soccorso ferroviario.

La Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome dopo aver riassunto la normativa specifica, già citata nella presente relazione, ha rappresentato che "le modifiche recentemente intervenute nella organizzazione del lavoro in ambito ferroviario prevedono a bordo treno la presenza di un solo operatore in grado di condurre il treno (anche in condizioni di emergenza)" e che "a seguito di sollecitazioni pervenute da parte di Rappresentanti di Lavoratori per la Sicurezza e di Organizzazioni Sindacali, è stata manifestata la criticità secondo cui, l'assetto organizzativo assunto dagli enti gestori del trasporto ferroviario potrebbe incidere negativamente sulla tempestività dell'intervento di primo soccorso in caso di malore del macchinista".

Ed infine ha posto il seguente quesito: "l'obbligo di portare il soccorso qualificato nel più breve tempo possibile va inteso considerando come non in discussione il modello organizzativo scelto dall'azienda (ad esempio l'agente unico) o può invece rimettere in discussione le scelte aziendali di organizzazione del lavoro se le stesse determinano, o possono comunque determinare, tempi di intervento molto più lunghi e certamente superiori a quelli previsti dal comunicato n. 87 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al D.P.R. 27/03/92?".

A fronte di una disamina puntuale della normativa le conclusioni della Commissione Interpelli, sono lapidarie: "Fermo restando che il modello organizzativo è una scelta libera del datore di lavoro, l'obbligo di portare il soccorso qualificato nel più breve tempo possibile per ciascun punto della rete ferroviaria va inteso comprendendo anche possibili modifiche al modello organizzativo scelto dall'azienda se lo stesso determina, o può comunque determinare, tempi di intervento più lunghi o modalità meno efficaci per garantire il soccorso qualificato ai lavoratori interessati e il trasporto degli infortunati".

Il cardine che sorregge la risposta della Commissione è l'articolo 15, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 81/08 che prevede "la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro".

Dunque le scelte organizzative aziendali, ivi comprese quelle strategiche e di fondo, non possono sottrarsi all'analisi e valutazione dei rischi per la salute e sicurezza del lavoro. Non sono le misure di sicurezza a dover inseguire e mitigare gli effetti delle scelte aziendali, ma piuttosto sono le scelte aziendali che si devono integrare in una politica di prevenzione dei rischi.

Questo insegnamento ricevuto dalla Commissione Interpelli dovrebbe oggi favorire l'azione di vigilanza relativa al primo soccorso in ambito ferroviario, ma dovrebbe essere applicato e divulgato anche in altri contesti. Basti pensare a quante volte parlando con i soggetti della prevenzione siano essi RSPP o coordinatori per la sicurezza raccogliamo la loro frustrazione di fronte al fatto che viene loro richiesto di "porre rimedio" a scelte prese da altri senza neppure consultarli.

## LAVORO: ADDIO AI VOUCHER DAL 2018, ARRIVA UN NUOVO STRUMENTO

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

20/03/17

di Marina Crisafi

### IL GOVERNO HA APPROVATO IL DECRETO LEGGE CHE ABOLISCE I BUONI LAVORO

Non è servito il coro compatto delle critiche sollevate dal mondo delle imprese, la paura dei referendum ha portato il Governo alla soluzione più drastica: l'abolizione definitiva dei voucher. Oggi infatti il Consiglio dei Ministri, lasciando da parte le intenzioni precedenti di sdoppiare i voucher assicurando un deciso giro di vite, ha optato per la cancellazione dell'uso dei buoni lavoro approvando un Decreto ad hoc (Decreto Legge n. 25/2017) che recepisce il voto della Commissione della Camera.

Sulle forti preoccupazioni per arginare il lavoro nero, nelle prossime settimane, ha spiegato il premier Gentiloni al termine del Consiglio dei Ministri, cercheremo "di rispondere ad una esigenza che certamente l'eliminazione dei voucher non risolve, per una regolazione seria del lavoro saltuario e occasionale".

L'abrogazione, intanto, delle norme su voucher e appalti, sterilizza i referendum di maggio, nella consapevolezza (ha aggiunto il presidente del Consiglio) "che l'Italia non aveva certo bisogno nei prossimi mesi di una campagna elettorale su temi come questi e nella consapevolezza che la decisione è coerente con l'orientamento che è maturato nelle ultime settimane in Parlamento".

### UN ANNO DI TEMPO

Il Decreto Legge, che contiene anche norme su appalti per solidarietà tra committente e appaltatore, con un tratto di penna, cancella i tre articoli del Decreto Legislativo attuativo del Jobs Act del 2015 (48, 49 e 50), abrogando così la disciplina del lavoro accessorio e recependo interamente il quesito referendario proposto dalla CGIL.

Stop totale, dunque, ai voucher, che non potranno più essere utilizzati da nessuno (famiglie, imprese, Pubblica Amministrazione) e in nessun settore produttivo (dall'agricoltura, ai servizi, al commercio, ecc.).

L'addio partirà operativamente dal 1° gennaio del prossimo anno. E' stata prevista infatti una fase transitoria fino alla fine del 2017, per consentire a chi comprato i voucher di poterli utilizzare. Questo al momento dell'entrata in vigore del Decreto, per cui nei prossimi giorni si prevede una vera e propria corsa all'acquisto dei buoni.

### I DATI

La linea scelta dal Governo è stata quella di evitare a tutti i costi il referendum del 28 maggio, per sfuggire magari ad un altro stop dopo il risultato fallimentare delle scorse consultazioni referendarie del 4 dicembre.

Ma la paura di gettare nello sconforto interi settori è alta, anche perché i voucher acquistati nel 2016, corrispondenti a circa 130 milioni di ore lavoro, equivalgono a qualcosa come 60.000 lavoratori. Dopo la tracciabilità introdotta nei mesi scorsi, peraltro, la tendenza è stabile con i dati (INPS) che parlano per il solo mese di gennaio 2017 di 8,9 milioni. I buoni, dagli incroci dei dati INPS, ISTAT e Ministero del Lavoro, sono utilizzati soprattutto nel terziario con redditi annui dei lavoratori oscillanti tra i 2.000 e i 3.000 euro, di cui il 24% suddiviso tra pensionati e inoccupati.

Numeri che, a detta di molti, con l'abolizione dei voucher, si traducono in un ritorno al sommerso, al lavoro nero.

### IL NUOVO STRUMENTO

Da domani, dunque, bisognerà mettere a punto un nuovo strumento con cui rispondere alle necessità effettive del lavoro occasionale. Lo ha affermato Gentiloni seguito a ruota dal Ministro del lavoro Poletti, che ha annunciato l'aprirsi, a stretto giro di posta, di un nuovo confronto con sindacati e imprese. "Apriremo al più presto il confronto con le parti sociali" - ha spiegato infatti - "d'altra parte un tavolo generale sul lavoro è già in corso e si potrà inserire questa riflessione".

“I voucher” - ha aggiunto Poletti - “non sono responsabilità di questo governo per questo il modo più efficace di riscriverli era abrogarli”. Tuttavia, ora, se non si vuole spalancare le porte al lavoro nero, bisognerà offrire al più presto a famiglie e imprese strumenti normativi idonei a disciplinare i piccoli lavori.

#### LE POSSIBILI ALTERNATIVE AI VOUCHER

Mentre ancora sono diverse le ipotesi al vaglio dell'esecutivo, dai centristi (AP, NCD) arriva la prima Proposta di Legge di riforma dei voucher.

Presentato oggi nella sede del partito a Roma, la Proposta di Legge di AP, dal titolo “Ampliamento delle possibilità di utilizzo del lavoro intermittente, introduzione degli istituti del lavoro a orario ridotto e del lavoro occasionale” si poggia su tre capisaldi (i buoni famiglia, i mini-contratti e il lavoro intermittente a chiamata), il tutto per evitare che l'eliminazione dei voucher per il lavoro occasionale riporti “nel nero e nell'evasione fiscale migliaia di giovani, di precari, di disoccupati che avevano in questo strumento una concreta possibilità di lavoro saltuario e di arrotondamento del bilancio familiare”.

#### BUONI FAMIGLIA ORARI DA 12 EURO

La Proposta di Legge introduce i buoni famiglia, ossia buoni orari da 12 euro esenti da IRPEF (ma con INAIL al 7% e INPS al 12%), da usare per i lavori occasionali presso le famiglie e le associazioni di volontariato.

Il compenso massimo annuale è pari a 7.500 euro (che diventano 2.000 se proviene da un solo committente).

I buoni inoltre non sono cedibili, sono numerati progressivamente e datati.

#### LAVORO INTERMITTENTE A CHIAMATA

La Proposta di Legge di AP propone, inoltre, il lavoro intermittente a chiamata con contratti a termine o a tempo indeterminato destinati ai lavori discontinui in tutti i settori economici e senza limiti di età.

Il tetto di utilizzo è di massimo 400 giornate lavorative in tre anni.

Il meccanismo proposto prevede che il lavoratore offra la propria disponibilità all'azienda e attenda la chiamata, percependo per la disponibilità stessa una indennità di attesa.

#### MINI-CONTRATTI

La Proposta prevede, infine, l'introduzione dei mini-contratti, ossia di contratti di lavoro a orario ridotto in tempi predeterminati, per un tetto massimo di 70 giorni annui (o di 500 ore lavorative), con un reddito limite di 7.500 euro e un costo orario di 12 euro.

Anche tale prestazione, come i buoni famiglia, sarebbe esente da IRPEF, mentre il datore di lavoro dovrebbe versare il 7% all'INAIL e il 13% all'INPS.

La differenza, rispetto al lavoro a chiamata, consiste nel fatto che in tale tipologia contrattuale il lavoratore concorda direttamente con l'azienda il periodo della prestazione, predeterminandolo nell'arco di tempo settimanale, mensile o annuale.

Il Decreto Legge n. 25/2017 è consultabile all'indirizzo:

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/03/17/17G00044/sq>

## **SMART WORKING: INFORTUNIO IN ITINERE ANCHE PER IL LAVORATORE AGILE**

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

17/04/17

di Valeria Zeppilli

Questa e altre novità hanno ripreso vita con l'approssimarsi verso il traguardo finale dello Statuto del lavoro autonomo

L'approssimarsi dello Statuto del lavoro autonomo verso l'esito del percorso di approvazione in Parlamento sta dando nuova vita anche alla disciplina del lavoro agile che, quindi, potrebbe presto divenire realtà.

Il lavoro agile, o "smart working", nei fatti non è altro che il recepimento legislativo del processo di sviluppo e modifica che interessa da diverso tempo l'organizzazione del lavoro, fatto mediante il declassamento del ruolo accordato al tempo e al luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa, a vantaggio degli obiettivi assegnati ai lavoratori e da questi raggiunti.

Operativamente, alle parti verrà data la possibilità di formalizzare il lavoro agile mediante patti specifici che ne regolamentino i confini, tenendo conto di alcuni paletti imposti dalla legge.

Infortunio in itinere

Lo smart working, infatti, contiene in sé dei rischi che rendono necessario ripensare alcune discipline tradizionali del diritto del lavoro, come quella che regola la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Se le norme applicabili sono, tendenzialmente, quelle vigenti in generale, c'è comunque una grande novità, che è quella rappresentata dalla disciplina dell'infortunio in itinere: con il Disegno di Legge., infatti, viene riconosciuta la possibilità di indennizzare tale inffortunio anche agli smart worker, con un'estensione della garanzia anche ai casi in cui gli stessi restino coinvolti in un incidente quando si recano verso un luogo differente dalla sede aziendale, comunque per svolgere la loro prestazione lavorativa.

Altre novità dovrebbero riguardare il diritto alla disconnessione, ovverosia la possibilità per le parti di concordare dei periodi di tempo durante i quali il lavoratore non è reperibile (fermo restando il rispetto della disciplina generale sugli orari di lavoro), e il divieto espresso di qualsivoglia forma di penalizzazione retributiva connessa esclusivamente all'adesione del dipendente allo smart working.

Per quanto riguarda la forma e la durata dello smart working, infine, il Disegno di Legge non detta una normativa speciale per il lavoro agile, ma rinvia ai principi generali, consentendo alle parti di regolamentare autonomamente la materia tenendo conto, tuttavia, della necessità che l'accordo che prevede lo svolgimento di smart working sia redatto per iscritto. Lo stesso, poi, può avere una durata sia determinata che indeterminata, con la precisazione che in quest'ultimo caso il recesso può avvenire solo con preavviso di almeno 30 giorni.

## **LE PROPOSTE DI SACCONI IN MATERIA DI SICUREZZA: SEMPLIFICARE LA NORMATIVA**

Doverosa premessa.

Mi preme mettere in evidenza che non condivido assolutamente (anche se li capisco perfettamente dal suo punto di vista) i contenuti dell'intervista al famigerato ex Ministro del Lavoro Maurizio Sacconi.

Mi sembra utile però riportarne il pensiero, per meglio comprendere il contenuto del suo Disegno di Legge e svelare la mal celata ipocrisia delle sue argomentazioni.

Marco Spezia

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

24 marzo 2017

di Tiziano Menduto

Un Disegno di Legge propone di ridurre il Testo Unico [D.Lgs. 81/08] da 306 a 22 articoli con l'obiettivo di un miglioramento sostanziale della salute e sicurezza.

Ne parliamo con uno dei firmatari della proposta, il Senatore ed ex Ministro Maurizio Sacconi.

Disegno di Legge le cui proposte, come abbiamo già indicato in un precedente articolo, spesso difficilmente arrivano a completare l'iter e a diventare leggi vigenti, ma che ci permettono di raccontare un clima, una tendenza, un orientamento da parte di coloro che hanno il compito in Parlamento di elaborare e approvare nuove norme. Orientamento, tendenze e direzioni che spesso sono tra loro molto contrastanti e che raccontano, probabilmente, la difficoltà di affrontare la tematica della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da punti di vista condivisi da più gruppi e forze parlamentari.

Ed infatti dopo aver presentato attraverso un'intervista al senatore Giovanni Barozzino, un Disegno di Legge per l'introduzione nel codice penale del reato di omicidio sul lavoro e del reato di lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime, torniamo oggi a presentare una nuova intervista relativa a un Disegno di Legge che esprime un'altra tendenza, un diverso orientamento.

Stiamo parlando di un Disegno di Legge tendente al riordino e alla semplificazione del D.Lgs. 81/08, a firma dei senatori Maurizio Sacconi, Serenella Fucksia e Johann Karl Berger; una semplificazione estrema che porterebbe la normativa in materia di salute e sicurezza del Testo Unico dagli attuali 306 articoli e 51 allegati a 22 articoli e 5 allegati.

Una proposta che, come abbiamo già raccontato in un precedente articolo, prevede la possibilità per medici del lavoro o altri professionisti esperti in materia di sicurezza sul lavoro, di verificare l'avvenuto adempimento in azienda degli obblighi in materia di salute e sicurezza e certificare, sotto la propria responsabilità, la correttezza delle misure di prevenzione e protezione adottate dalla singola azienda.

E non bisogna dimenticare anche le modifiche, contenute nel Disegno di Legge, relative alla responsabilità del datore di lavoro. Secondo i proponenti la colpa in materia di salute e sicurezza è "colpa di organizzazione" con la conseguenza che "essa viene meno ove l'imprenditore dimostri di aver provveduto a organizzare la sua azienda in modo corretto e attento rispetto alle esigenze di tutela dei propri lavoratori" (come riportato nella presentazione del Disegno di Legge).

Proponiamo una breve intervista al senatore Maurizio Sacconi, presidente della 11ª Commissione permanente (Lavoro, previdenza sociale) del Senato della Repubblica e Ministro del Lavoro dal 2008 al 2011.

Le domande non solo vogliono comprendere come si è arrivati al disegno di legge, ma vogliono capire cosa cambierebbe e quali obiettivi ci si pone con questa proposta "estrema". Una proposta che, come indica nell'intervista il senatore, ha "lo scopo di aprire una discussione tecnica, culturale, politica sui modi con cui rendere ogni ambiente di lavoro più sicuro".

Abbiamo anche cercato di fare alcune domande (non a tutte è stata data risposta) per riflettere

su qualche aspetto più critico della proposta, ad esempio in relazione alla garanzia dell'autonomia dei certificatori.

Infine non potevamo non chiedere al senatore di raccontarci qualche aspetto della sua esperienza di presidente della Commissione Lavoro, specialmente in relazione alla permeabilità della Commissione ai temi della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Punto Sicuro

Cerchiamo di comprendere come si è arrivati al Disegno di Legge, di cui lei è il primo firmatario, relativo al riordino e alla semplificazione del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Al di là dei contenuti che approfondirei più avanti, perché avete sentito l'esigenza di sfrondare così ampiamente il D.Lgs. 81/08, un Testo Unico che malgrado tutto ha contribuito ad una diminuzione sensibile, dal 2008 ad oggi, degli infortuni?

Maurizio Sacconi

Come ha ben spiegato nei giorni scorsi una titolare di bad and breakfast al Corriere, la attuale regolazione è sostanzialmente a taglia unica e tarata sulla fabbrica pesante. Prevalgono gli adempimenti formali, sostenuti da sanzioni significative, che per molte piccole imprese, specie del terziario, sono sproporzionati. In generale, oltre una certa soglia, il formalismo rischia di allontanare l'imprenditore da un approccio sostanzialista alla sicurezza.

P.S.

Ci racconti quali ritiene siano i punti determinanti della vostra proposta e quali i vantaggi rispetto alla situazione attuale.

M.S.

La proposta ha lo scopo di promuovere nei luoghi di lavoro una attenzione olistica alla salute del lavoratore attraverso una sorveglianza sanitaria che partecipi della attività di prevenzione del servizio sanitario nazionale. Dal lato dell'impresa ne distingue dimensione e caratteristiche sollecitando, anche attraverso criteri di bonus malus nella definizione del premio INAIL, scelte imprenditoriali rivolte alla qualità totale dell'impresa e all'impiego delle tecnologie più evolute anche ai fini della sicurezza.

P.S.

Un testo come quello del vostro Disegno di Legge non rischia di scontrarsi con le attuali Direttive europee da recepire, con il rischio di nuove messe in mora?

M.S.

Assolutamente no. Il modello di riferimento assunto è la regolazione vigente in Svezia, paese dell'Unione.

P.S.

Uno degli aspetti rilevanti del Disegno di Legge è la possibilità del supporto di medici del lavoro o di altri professionisti esperti per verificare l'avvenuto adempimento in azienda degli obblighi in materia di salute e sicurezza rilasciando una apposita "certificazione" avente valore legale di presunzione rispetto agli obblighi di legge. Per questa importante certificazione è garantito un sufficiente grado di autonomia dei certificatori rispetto alle aziende da certificare?

M.S.

I certificatori appartengono a professioni ordinistiche o sono figure di comprovata esperienza che dovranno registrarsi presso il Ministero del lavoro. La loro terzietà è comunque sostenuta da un impianto sanzionatorio adeguato a prevenire ogni comportamento doloso o anche gravemente colposo.

P.S.

Sicuramente il tema della semplificazione e razionalizzazione della normativa in materia di salute e sicurezza è correlato anche alle specificità della struttura produttiva italiana che è fatta in gran parte di piccole e medie aziende e non solo da grandi aziende ben strutturate organizzativamente. Il vostro Disegno di Legge tiene conto delle differenti realtà aziendali?

M.S.

Sì, come ho detto, è un criterio fondamentale. Basti pensare agli studi professionali che sono spesso paragonabili ad abitazioni o sono addirittura contemporaneamente "casa e bottega".

P.S.

Quale sarà l'iter del vostro Disegno di Legge? Quanto tempo passerà prima che sia discusso in Commissione o in Senato?

M.S.

Premesso che siamo prossimi alla conclusione della legislatura, il Disegno di Legge è stato presentato con lo scopo di aprire una discussione tecnica, culturale, politica sui modi con cui rendere ogni ambiente di lavoro più sicuro e contestualmente liberare l'impresa dalla oppressione burocratica quando non necessaria. Solo dopo un adeguato approfondimento di questa ipotesi di lavoro sarà possibile, nella prossima legislatura, avviare l'iter legislativo.

P.S.

Infine ci può raccontare la sua attuale esperienza di Presidente della 11<sup>a</sup> Commissione permanente su Lavoro e previdenza sociale? Sono spesso affrontati dalla Commissione i temi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro?

M.S.

La salute e sicurezza sul lavoro è un parametro immanente nella legislazione lavoristica. Basti pensare alle complessità che derivano dalla crescente diffusione del lavoro agile. Non si tratta di un segmento del mercato del lavoro ma del cambiamento diffuso di tutti i lavori con l'impiego delle nuove tecnologie digitali e il progressivo ridimensionamento della postazione fissa e dell'orario. Il Testo Unico riunisce la pesante regolazione che si è via via sedimentata nel contesto della seconda rivoluzione industriale della quale ora vengono meno i presupposti della grande fabbrica e della produzione seriale. La mia esperienza mi induce a ritenere che dovremo sempre più ridimensionare la fonte legislativa perché rigida in favore della più duttile normazione secondaria, soprattutto tecnica, e della ancor più duttile contrattazione in particolare nella dimensione aziendale. Tutto ciò anche in materia di salute e sicurezza.

Il Disegno di legge n. 2489 d'iniziativa dei Senatori Maurizio Sacconi, Serenella Fucksia e Johann Karl Berger, "Disposizioni per il miglioramento sostanziale della salute e sicurezza dei lavoratori" è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00992264.pdf>

## LA PROPOSTA DI INTRODURRE IL REATO SPECIFICO DI MOBBING

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>  
24 marzo 2017  
di Tiziano Menduto

Un intervento si sofferma sulla necessità dell'inserimento nel Codice Penale del reato di vessazioni sul lavoro. Nell'attuale ordinamento giuridico italiano la normativa atta a contrastare il mobbing è sufficiente e efficace?

La Corte di Cassazione ha ormai elaborato da tempo il concetto di mobbing. Dalla Sentenza n. 20230 del 25 settembre 2014 si può, ad esempio, ricavare una definizione che fa riferimento a un eterogeneo fenomeno consistente in una serie di atti e comportamenti vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati di un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Una definizione che sostanzialmente conferma i precedenti sul punto del giudice di legittimità.

E le caratteristiche del mobbing sono poi state ribadite nella Sentenza n. 10037 del 15 maggio 2015 in cui la Corte di Cassazione ha ribadito che "l'onere della prova grava integralmente sul lavoratore che denunci di essere stato vittima di condotte vessatorie da parte del datore di lavoro. Onere probatorio duplice in quanto il lavoratore parte offesa dovrà dare prova piena e rigorosa sia del fatto che i comportamenti subiti abbiano natura illecita sia della quantificazione del danno subito".

E un'altra sentenza della Sezione Lavoro della Cassazione (Sentenza n. 2920 del 15 febbraio 2016) indica che per poter "ricorrere alla tutela giudiziaria il lavoratore deve dimostrare l'intento persecutorio che non deve assistere le singole condotte poste in essere a suo danno ma deve ricomprenderle in un unico disegno vessatorio".

E sulla quantificazione del pregiudizio subito a seguito di mobbing, è intervenuta la Sezione I del Tribunale di Nocera Inferiore (Sentenza 7 maggio 2014) che ha rilevato come il danno morale non scatta in "re ipsa" come danno evento ma è comunque un danno-conseguenza che deve essere provato dal richiedente.

A ricordare in questi termini alcuni aspetti giuridici del fenomeno del mobbing e a formulare delle interessanti proposte è un intervento al convegno "Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili", organizzato da AIBEL, ATS Milano e SNOP, che si è tenuto a Milano il 7 giugno 2016.

In "Necessità dell'inserimento nel codice penale del reato di vessazioni sul lavoro", a cura dell'avvocato Alessandro Rombolà (Sezione Pietro Mirabelli Firenze di Medicina Democratica e Associazione Italiana Benessere e Lavoro), ci si sofferma in particolare sull'opportunità che tutte le condotte illecite che (forse con eccessiva semplificazione) sono comunemente conosciute come mobbing, debbano o meno essere oggetto dell'attenzione del legislatore penale.

Da questo punto di vista il relatore parte da una profonda convinzione.

Ritiene infatti necessario un intervento legislativo che dia disciplina unitaria e rigorosa completa a tale problema. Infatti sino ad oggi l'impressione degli addetti ai lavori è che il mobbing sia un concetto elaborato dalla giurisprudenza ma, colpevolmente, poco considerato dal legislatore.

Manca in realtà una precisa definizione da parte del legislatore il quale prende in considerazione e stigmatizza le condotte relative al mobbing (anche omissive come spesso si verifica nel cosiddetto "mobbing orizzontale" dove il datore di lavoro, per disinteresse o per un preciso intento escludente, evita di intervenire per porre fine a comportamenti mobbizzanti posti in essere dai colleghi di lavoro della vittima), ma poi non ne trae le dovute conseguenze sanzionatorie.

Lo stesso D.Lgs. 81/08 prende in considerazione le patologie collegate allo stress lavoro-correlato, ma senza dare indicazioni valide per la soluzione concreta di tali problematiche. Ed è lecito chiedersi: nell'attuale ordinamento giuridico italiano la normativa atta a contrastare il mobbing è da ritenersi sufficiente e, soprattutto, efficace?

Secondo il relatore la risposta non può essere che negativa.

Il relatore motiva la sua convinzione anche soffermandosi sulle due strade sostanziali e processuali per tutelare i lavoratori che siano stati vittima di mobbing: quella giuslavoristica- previdenziale e quella penale. E rileva che l'opinione prevalente della giurisprudenza è quella di vedere con sospetto e talvolta con malcelato fastidio la tutela penale.

Rimandando i nostri lettori alla lettura integrale dell'intervento, che riporta integralmente alcuni utili riflessioni su questi aspetti, sottolineiamo che secondo il relatore non è solo opportuno, ma anche necessario che il legislatore affronti (nel quadro di una più complessa disciplina unitaria del fenomeno) l'opportunità di introdurre nel nostro ordinamento il reato specifico di mobbing.

La carenza della legislazione sul punto comporta due conseguenze negative:

- l'assoluta inadeguatezza nella doverosa repressione dei fenomeni di mobbing;
- l'assoluta incertezza sull'esito delle denunce penali che troppo spesso dipende dalla sensibilità (ed anche conoscenza del fenomeno) da parte dell'inquirente cui viene assegnata l'istruttoria penale.

E si ricorda come in altri casi la soluzione di certe condotte gravemente illecite (viene fatto l'esempio dello stalking) ha trovato valido ausilio soltanto con e dopo l'introduzione nell'ordinamento penale di norme repressive ad hoc.

Ed allora si deve (continua il relatore) uscire dall'ipocrisia: o si ritiene che il mobbing sia un fatto gravissimo (come in effetti lo è) ed allora si mette mano a provvedimenti efficaci per combatterlo; oppure si continua nell'incertezza attuale con palliativi come quello di volere forzatamente includere il mobbing in già esistenti figure di reato, con tutti i problemi che abbiamo visto in precedenza.

Dopo aver presentato alcune possibili critiche alla soluzione dell'introduzione del reato specifico di mobbing (e alcuni dubbi sull'utilità di altre soluzioni come l'istituzione di collegi arbitrali o di conciliazione oppure l'adozione da parte delle aziende di codici etici o comportamentali), il relatore esamina poi un altro aspetto che rende a suo parere auspicabile l'introduzione del reato di mobbing e la conseguente tutela in ambito penale.

Si ricorda quelli che, sul piano processuale civile, sono i principali ostacoli alla tutela del lavoratore persona offesa:

- la difficoltà di fornire prove esaustive della condotta illecita di cui è rimasto vittima sul luogo di lavoro; sul punto, come osservato in precedenza, la giurisprudenza della Cassazione è univoca e costante: l'onere della piena prova necessaria per arrivare a una sentenza favorevole, ricade interamente sul lavoratore: ciò comporta difficoltà spesso insormontabili per arrivare ad una sentenza di condanna del mobber;
- la mancata previsione delle malattie conseguenti ad azioni mobbizzanti nelle tabelle INAIL, non essendo malattie tabellate, la prova talvolta (anzi spesso) è pressoché impossibile;
- la difficoltà di trovare magistrati e CTU medico-legali con una competenza specifica su tali illeciti e patologie.

Invece in sede penale, la questione cambia in quanto il Pubblico Ministero nell'esercizio dell'azione penale, ha poteri ispettivi e inquisitori preclusi al lavoratore-parte offesa. Ecco perché la repressione penale di queste condotte illecite sarebbe infinitamente più efficace e quindi è auspicabile.

In conclusione il relatore segnala che l'Associazione Italiana Benessere e Lavoro (AIBeL) sta conducendo una lotta per l'introduzione del reato di condotte vessatorie sul luogo di lavoro, anche attraverso la stesura di uno specifico disegno di legge.

L'intervento "Necessità dell'inserimento nel codice penale del reato di vessazioni sul lavoro", a cura dell'avvocato Alessandro Rombolà (Medicina Democratica - Sportello Disagio Lavorativo Medicina Democratica - Associazione Italiana Benessere e Lavoro), al Convegno "Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili" è consultabile all'indirizzo:

<http://docplayer.it/17698165-Necessita-dell-inserimento-nel-codice-penale-del-reato-di-vessazioni-sul-lavoro.html>

## **IMPARARE DAGLI ERRORI: LA MANUTENZIONE E PULIZIA DELLE MACCHINE**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

30 marzo 2017

di Tiziano Menduto

Informazioni sugli infortuni degli operatori impegnati in attività di attrezzaggio, manutenzione e pulizia di macchine. La pulizia e l'attrezzaggio di una macchina da stampa e di una pressa piegatrice. Gli infortuni, i fattori causali e la prevenzione.

Dedichiamo oggi una nuova puntata della rubrica "Imparare dagli errori" ai rischi relativi ai lavori di manutenzione e pulizia delle macchine. E torniamo a parlare anche di attrezzaggio, cioè dell'attività di predisposizione di una macchina utensile a una determinata lavorazione, su cui ci siamo già soffermati con un recente articolo della rubrica con riferimento all'attrezzaggio di presse e macchine per stampaggio.

E ne torniamo a parlare con particolare attenzione anche ai rischi nella pulizia delle macchine e alla ricerca INAIL "Profili di rischio nei comparti produttivi dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e pubblici esercizi: Industrie Meccaniche" che contiene il profilo di rischio relativo all'addetto all'attrezzaggio e alla manutenzione ordinaria.

I casi presentati sono tratti, come sempre, dalle schede di INFOR.MO., strumento per l'analisi qualitativa dei casi di infortunio collegato al sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e gravi

Il primo caso riguarda un infortunio in attività di pulizia di una macchina.

Un lavoratore effettua l'asciugatura con carta assorbente dei rulli in movimento di una macchina da stampa per scatole da imballaggio quando i rulli accoppiati a rotazione contrapposta gli catturano il 1° ed il 2° dito della mano sinistra. Subisce l'amputazione della falange ungueale del 2° dito e l'amputazione dell'apice della falange ungueale del 1° dito. In seguito gli verrà amputato il 2° dito.

Il lavoratore aveva avviato il gruppo di stampa agendo sui comandi di azionamento automatico, quindi al fine di verificare il corretto allineamento dei rulli contrapposti aveva mandato acqua su di essi per vedere se si spalmava bene su tutto il rullo di stampa: riferisce che per fare ciò era necessario tenere in movimento i rulli stessi.

Poiché il 30% non spalmava e di conseguenza gli stessi non si sarebbero inchiostrati correttamente durante il lavoro, provvedeva alla loro asciugatura come descritto, onde poter continuare le operazioni di regolazione e di verifica. Dagli accertamenti effettuati sulla macchina è risultato che il gruppo di stampa al quale operava, nella parte opposta a quella in cui si trovava l'operaio, sono presenti due pulsanti a pedale dislocati lungo il fronte della macchina per coprire tutta la larghezza della stessa, che azionati consentono una rotazione lenta e controllata dei citati rulli. Si è inoltre accertato che da questa posizione, sporgendosi verso quella occupata dal lavoratore al momento dell'infortunio, è possibile la pulizia dei rulli. L'operaio ha però riferito di non essere a conoscenza di altre modalità operative diverse da quella da lui attuata e di non aver ricevuto formazione sui rischi specifici legati al funzionamento della macchina, ribadendo che l'operazione da lui svolta era usuale non potendosi svolgere altrimenti. La macchina con cui è avvenuto l'infortunio era in fase di completamento e attrezzaggio per la produzione di scatole di cartone.

Questo il fattore causale dell'incidente rilevato dalla scheda:

- il lavoratore eseguiva la pulizia dei rulli avendo attivato la rotazione automatica dei rulli invece di quella ad azione mantenuta.

Il secondo caso riguarda un infortunio avvenuto durante la fase di pulizia di una pressa.

Un lavoratore, terminata una lavorazione sulla pressa piegatrice, richiede al caporeparto l'attrezzaggio della stessa per l'esecuzione di una nuova lavorazione. Quest'ultimo, visto l'operatore distante dalla pressa, inizia la procedura di smontaggio degli stampi azionando la risalita della tavola inferiore ed apprestandosi ad inserire il blocco della stessa a mezzo della apposita leva, quando, nel momento in cui la tavola sale e quindi gli stampi si accostano tra lo-

ro, l'infortunato nell'intento di pulire lo stampo con la mano destra, a mezzo del guanto indossato, passa la mano destra stessa tra gli stampi, rimanendo con le dita schiacciate tra gli stessi non essendo intervenute le fotocellule dell'impianto. Alla richiesta di aiuto il caporeparto rilascia il pedale liberando prontamente la mano dell'infortunato e prestando il primo soccorso.

Questi i fattori causali individuati:

- pulizia dello stampo ad attrezzaggio iniziato;
- mancato intervento delle fotocellule.

Il terzo caso riguarda un infortunio avvenuto ad un lavoratore lavora presso un'industria di componentistica per altoparlanti con mansione di conduttore di macchine "centratrici".

Il lavoratore per eseguire l'attrezzaggio di una macchina ha disinserito gli interruttori di posizione delle protezioni agendo su un interruttore a chiave. Al termine dell'operazione avvia il ciclo continuo dimenticandosi di disinserire la chiave e si pone in pausa colazione.

Terminata la pausa si accorge che la qualità del prodotto non è soddisfacente, solleva un riparo e si avvicina con la mano destra agli organi lavoratori in movimento, convinto che la rimozione del riparo abbia provocato l'arresto del moto.

Poiché la chiave è ancora inserita, la macchina non si è arrestata ed egli subisce l'amputazione parziale del 2° dito della mano destra. L'infortunato non ha fatto uso di una pinza per rimuovere il materiale difettoso, benché l'avesse in dotazione. Si è rilevato che la macchina centratrice si poteva avviare a ciclo continuo con le protezioni disinserite.

Questi i fattori causali individuati:

- attrezzaggio e controllo qualità senza l'uso della pinza in dotazione;
- macchina centratrice con possibilità d'avviamento a ciclo continuo con protezioni disinserite.

Al di là di quanto anticipato nelle schede di INFOR.MO. relativamente ai fattori causali o alla carenza di formazione, riguardo alla prevenzione torniamo a prendere spunto dalla scheda "S.P.R.3\_Addetto all'attrezzaggio e manutenzione ordinaria" relativa al documento "Profili di rischio nei comparti produttivi dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e pubblici esercizi: Industrie Meccaniche".

La scheda contiene un profilo di rischio che riguarda l'attività del lavoratore specializzato a svolgere tutte le operazioni necessarie a predisporre la macchina per la produzione (cambio e sostituzione degli stampi) e loro manutenzione ordinaria. Le operazioni vengono svolte con gli impianti fermi.

Innanzitutto presentiamo i rischi di infortunio:

- cadute al piano: pavimentazione sconnessa, superfici scivolose; presenza di ingombri ed ostacoli; mancanza di visibilità per illuminazione insufficiente;
- cadute dall'alto:
- caduta materiale: trasferimento e sollevamento dei materiali ai reparti e interferenza fra le lavorazioni; attrezzaggio impianti e macchine e manutenzioni;
- investimenti o possibili incidenti tra mezzi in movimento all'interno e all'esterno
- contatto con organi in movimento
- proiezioni di materiali
- presenza di sostanze e materiali potenzialmente comburenti, infiammabili, esplosivi o di macchine e attrezzature alimentate con sostanze le stesse
- contatto con apparecchiature elettriche difettose, cavi, ecc.

Nella scheda sono indicati anche i rischi fisici:

- esposizione a livelli di rumore eccessivo prodotto principalmente dalle attrezzature meccaniche, a cui si somma quello di fondo dovuto a impianti in genere (prodotto da linee in produzione);
- esposizione a vibrazioni sistema mano-braccio: utilizzo di utensili di tipo percussorio (avvitatori, cesoie, ecc.); utilizzo di utensili di tipo rotativo (levigatrici, smerigliatrici, ecc.);
- esposizione a vibrazioni corpo intero: trasmesse dalle attrezzature al suolo; attività svolta a bordo di sistemi di trasporto; attività svolta a bordo di sistemi di movimentazione;
- esposizione a radiazioni elettromagnetiche (CEM) (prodotta da linee in produzione);
- esposizione a radiazioni ottiche artificiali (prodotta da linee in produzione);
- microclima.

Questi sono invece i rischi chimici:

- esposizione a sostanze o preparati potenzialmente pericolosi per la salute e/o per la sicurezza dell'operatore;
- esposizione a polveri metalliche inalabili potenzialmente pericolose;
- esposizione a polveri inalabili e/o respirabili provenienti dalle lavorazioni;
- utilizzo di olii minerali;
- esposizione a nebbie di olii lubrificanti/refrigeranti generati dalle macchine operatrici e dai centri di lavoro durante il normale funzionamento;
- esposizione a prodotti della combustione (composti volatili vari e ossido di carbonio) in seguito al riscaldamento del pezzo da lavorare;
- esposizione a fumi di saldatura (gas nocivi, metalli).

Sono infine riportate anche indicazioni sui rischi biologici e sui vari fattori ergonomici, psicosociali e organizzativi che possono influire sulla salute e sicurezza dell'operatore (movimentazione manuale dei carichi, posture incongrue, movimenti ripetitivi, stress lavoro-correlato, ecc.).

Il sito web di INFOR.MO., di cui nell'articolo abbiamo presentato le schede numero 301, 2880 e 2883 è consultabile all'indirizzo:

[https://appsricercascientifica.inail.it/getinf/informo/home\\_informo.asp](https://appsricercascientifica.inail.it/getinf/informo/home_informo.asp)

Il documento "I profili di rischio nei comparti produttivi dell'artigianato, delle piccole e medie industrie e pubblici esercizi: Industrie meccaniche" redatto da INAIL luglio 2010 è scaricabile all'indirizzo:

[https://appsricercascientifica.inail.it/profili\\_di\\_rischio/Industrie\\_meccaniche/index.pdf](https://appsricercascientifica.inail.it/profili_di_rischio/Industrie_meccaniche/index.pdf)