

# SICUREZZA SUL LAVORO! KNOW YOUR RIGHTS

NEWSLETTER N.197 DEL 27/02/15



## 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

PROCESSO ETERNIT: LE MOTIVAZIONI DELLA SENTENZA DI ASSOLUZIONE	1
IL JOBS ACT SPIEGATO IN CINQUE PUNTI	5
JOBS ACT: COSA CAMBIA NELLA GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	7
SULLA RESPONSABILITA' PER UN INCIDENTE IN UNA SCUOLA MATERNA	9
TRIBUNALE DI VASTO: IL TEMPO IMPIEGATO PER INDOSSARE LA TUTA DA LAVORO DEVE ESSERE RETRIBUITO	12
L'OBBLIGO DI ASSEGNARE IL LAVORATORE A MANSIONI COMPATIBILI CON LO STATO DI SALUTE	13
I RISCHI DI NATURA ELETTRICA NEGLI AMBIENTI LAVORO	15

## PROCESSO ETERNIT: LE MOTIVAZIONI DELLA SENTENZA DI ASSOLUZIONE

Riporto a seguire alcuni dei numerosi commenti relativi alla scandalosa sentenza della Corte di Cassazione che, ribaltando i gradi di giudizio precedente, ha assolto dal reato di disastro ambientale per prescrizione dei termini l'amministratore della Eternit Stephan Schmidheiny. A margine anche il link da cui scaricare le motivazioni della sentenza.

Marco Spezia

\* \* \* \* \*

da articolo 21

<http://www.articolo21.org>

ETERNIT, SENTENZA "CONTRA LAVORATOREM"?

di Nicola Tranfaglia

24 febbraio 2015

La sentenza emessa ieri dai giudici della Suprema Corte di Cassazione sui veleni del petrolchimico di Porto Marghera è stata già oggetto otto anni fa delle riflessioni di Felice Casson, ex pubblico ministero al tribunale di Venezia e in questa legislatura senatore del Partito democratico che alla questione aveva già dedicato nel 2007 un libro "La fabbrica dei veleni" che ora esce presso le edizioni Toletta in una nuova e aggiornata edizione che recepisce le novità introdotte dal dibattimento legato al processo.

L'ex magistrato non ha dubbi. E parla, come già aveva fatto nel libro a cui abbiamo accennato, addirittura di una sentenza "contra lavoratorem" che ha mandato assolto l'unico imputato, il numero uno della Eternit Stephan Schmidheiny.

Il giornalista che lo ha intervistato dopo la sentenza della Cassazione gli chiede: "Nelle motivazioni, i giudici di Cassazione sostengono che il reato di disastro ambientale è terminato quando la Eternit ha chiuso lo stabilimento di Casale Monferrato nel 1986 e che quindi il reato era prescritto".

Ma Casson risponde: "Sono state confermate le previsioni negative della vigilia. I giudici hanno fatto una scelta interpretativa che non era assolutamente vincolata e potevano benissimo decidere come i colleghi di primo e secondo grado che avevano condannato l'imputato (a 18 anni di reclusione). La decisione di questi ultimi è stata maggiormente conforme alla Carta costituzionale, che in più punti dà per prioritaria la tutela della salute e dei lavoratori. Quando ci sono più opzioni bisogna leggere secondo l'ottica costituzionale. Sul caso Eternit c'è stata una scelta contra lavoratorem".

Ed ora? Dopo la pubblicazione delle motivazioni, la Procura di Torino ha chiesto un nuovo rinvio a giudizio contro Schmidheiny, con la nuova accusa di omicidio volontario.

"Secondo lei è una strada che si può praticare? La difesa già invoca il ne bis in idem, cioè nessuno può essere giudicato due volte per lo stesso fatto" chiede il giornalista. E Casson risponde "Le difese lo sosterranno, ma il ne bis in idem è assurdo perché nei due casi sono indicati beni giuridici diversi e reati diversi. Le morti colpose e le malattie più recenti provocate dall'amianto non sono prescritte".

Il giornalista chiede al senatore: "Il Senato dovrebbe approvare a breve, forse già domani, la nuova legge contro i reati ambientali. Secondo lei diventerà più facile perseguirli?"

Il senatore risponde: "Se il nuovo testo fosse già legge sarebbe stato più facile per i giudici perseguire un caso come quello della fabbrica Eternit e chiuderlo senza incorrere nella prescrizione. Fra l'altro è stato approvato un mio emendamento specifico sulle vittime del lavoro e sulla tutela rispetto alle malattie professionali".

E alla fine il giornalista chiede ancora: "Lei vede un parallelo con l'inchiesta che lei condusse nel 2006 sui morti di tumore del Petrolchimico di Porto Marghera?" E il parlamentare risponde: "Anche in relazione a quel caso furono citate sentenze contrapposte delle Sezioni Unite della Cassazione. E' la conferma che la decisione finale spetta in definitiva alla coscienza dei giudici".

\* \* \* \* \*

Da Il Pane e le rose  
<http://www.pane-rose.it>

#### MOTIVAZIONE DELLA SENTENZA ETERNIT: DOPO IL DANNO ARRIVA LA BEFFA.

Lunedì 23 febbraio il Pubblico Ministero Raffaele Guariniello della procura di Torino ha chiesto nuovamente il rinvio a giudizio per il padrone svizzero dell'Eternit, Stephan Schmidheiny, 67 anni, accusato di omicidio volontario aggravato per la morte da amianto, tra il 1989 e il 2014, di 256 persone.

Nello stesso giorno, la Corte di Cassazione ha depositato le motivazioni della sentenza che lo scorso 19 novembre ha considerato prescritto il reato di disastro colposo, annullando la condanna a 18 anni di reclusione inflitta dalla Corte d'Appello di Torino.

Per la Cassazione il processo per le morti da amianto era prescritto prima ancora del rinvio a giudizio di Schmidheiny perché l'accusa avrebbe dovuto contestare non il disastro colposo, ma l'omicidio e lesioni. Sono stati annullati anche i risarcimenti ai famigliari delle vittime dei quasi 2.000 morti e ammalati degli stabilimenti di Casale Monferrato, Cavagnolo, Rubiera e Bagnoli.

Secondo la Cassazione, inoltre, l'imputazione di disastro a carico di Schmidheiny non era la più adatta da applicare per il rinvio a giudizio (la condanna massima sarebbe troppo bassa per chi miete morti e malati, perché punita con 12 anni di reclusione). In pratica "colui che dolosamente provoca, con la condotta produttiva di disastro, plurimi omicidi, ovvero, in sostanza, una strage", verrebbe punito con solo 12 anni di carcere e questo è "insostenibile dal punto di vista sistematico, oltre che contrario al buon senso", e qui al danno si aggiunge la beffa. L'ingiustizia continua, come le morti.

Mentre oggi si continua a morire (e succederà anche nel prossimo futuro per le fibre killer che hanno arricchito i padroni dell'Eternit), per la Cassazione Schmidheiny non deve essere ritenuto responsabile né rispondere della mancata o incompleta bonifica dei siti produttivi. Per i giudici il reato di disastro non lo contempla.

Ancora una volta è applicata una giustizia di classe a favore dei potenti. La vergogna della giustizia italiana è che con la prescrizione si favorisce il diritto a fare profitti sulla pelle dei lavoratori rimanendo impuniti e, a parte le chiacchiere, non si fa niente per abolirla per questi reati. Una società che considera normale che ogni anno migliaia di lavoratori e cittadini muoiano a causa del lavoro e di malattie non perseguendo i responsabili è una società barbara in cui il diritto del padrone vale più della giustizia.

Milano 24 febbraio 2015  
Comitato per la Difesa della Salute nei Luoghi di Lavoro e nel Territorio

\* \* \* \* \*

Da Rassegna.it  
<http://www.rassegna.it>  
25/02/15

#### ETERNIT: CGIL CISL UIL, SGOMENTI, DURO COLPO A GIUSTIZIA E DIRITTI

I tre sindacati confederali intervengono dopo la pubblicazione delle motivazioni della sentenza da parte della Corte di Cassazione. "Si certifica il disastro ambientale, ma nessuno è colpevole e intanto si continua a morire. La nostra battaglia continua".

"Le motivazioni della sentenza Eternit ci lasciano sgomenti, più della sentenza stessa. Affermare oggi, dopo due sentenze che riconoscevano la giustezza dell'impianto accusatorio, con la condanna per disastro ambientale, che tale processo non doveva nemmeno iniziare, è un altro duro colpo alle vittime e ai loro familiari, ma il colpo più duro è alla giustizia, ai diritti di questo paese". E' quanto affermano in una nota i segretari confederali di CGIL, CISL E UIL, Fabrizio Solari, Giuseppe Farina e Paolo Carcassi

“Lavoratori e cittadini” - proseguono i tre dirigenti sindacali - “continuano a morire per amianto. Si accerta e si certifica il disastro ambientale, ma nessuno è colpevole e viene punito. C’è un problema generale di prescrizione che non può cancellare i reati di disastro ambientale e che investe i tanti luoghi che non sono più sicuri per gli abitanti e i lavoratori. Su questo Governo e Parlamento debbono abbandonare sterili polemiche e modificare la legislazione vigente”.

“Come CGIL, CISL e UIL non ci fermeremo nella nostra battaglia per ottenere verità e giustizia sul disastro Eternit, individuando le modalità più efficaci per la tutela dei lavoratori e dei loro familiari. La cosa certa è che non lasceremo nulla di intentato, per restituire, dignità, diritti e giustizia” - concludono Solari, Farina e Carcassi.

\* \* \* \* \*

Da Operai Contro  
<http://www.operaicontro.it>  
23 febbraio 2015

#### ETERNIT:IL PROCESSO FARSA

Hanno preso per il culo gli operai morti e quelli che moriranno.

Ad avviso della Cassazione l’imputazione di disastro a carico dell’imprenditore svizzero Stephan Schmidheiny non era la più adatta da applicare per il rinvio a giudizio dal momento che la condanna massima sarebbe troppo bassa, per chi miete morti e malati, perché punita con 12 anni di reclusione.

Lo scrivono i supremi giudici nel verdetto Eternit. In pratica “colui che dolosamente provoca, con la condotta produttiva di disastro, plurimi omicidi, ovverosia, in sostanza, una strage” verrebbe punito con solo 12 anni di carcere e questo è “insostenibile dal punto di vista sistematico, oltre che contrario al buon senso”, aggiunge la Suprema Corte.

Il processo torinese per le morti da amianto era prescritto prima ancora del rinvio a giudizio dell’imprenditore svizzero Schmidheiny: lo sottolinea la Cassazione nelle motivazioni, depositate oggi, del verdetto di prescrizione che lo scorso 19 novembre ha, tra l’altro, annullato i risarcimenti alle vittime.

Operai i padroni vengono assolti perché il rinvio a giudizio non era per strage, ma per reato ambientale.

I giudici al servizio dei padroni troveranno sempre un motivo per assolvere i padroni

Possiamo fare alcune considerazioni:

- Guariniello per bocca della Cassazione è un ignorante;
- la piccola borghesia e i gruppuscoli della sinistra che avevano salutato la prima sentenza come una sentenza storica, dovrebbero buttarsi a mare con un macigno legato al collo: l’unica cosa storica è la farsa con cui sono stati ingannati gli operai e la popolazione.

\* \* \* \* \*

Da Blitz Quotidiano  
<http://www.blitzquotidiano.it>

Processo Eternit: le motivazioni della sentenza della Cassazione. Ecco il documento integrale, scaricabile in formato pdf. Nelle 148 pagine i giudici supremi motivano il verdetto del 19 novembre 2014, con il quale hanno annullato i risarcimenti per le vittime dell’amianto dell’Eternit di Casale Monferrato.

Fra le altre cose, la Cassazione sostiene che “Il processo torinese per le morti da amianto era prescritto già nel 2005, prima ancora del rinvio a giudizio dell’imprenditore svizzero Stephan Schmidheiny. Il Tribunale ha confuso la permanenza del reato con la permanenza degli effetti del reato: il processo doveva essere per lesioni, non per disastro”.

Inoltre, per la Cassazione, dall'agosto dell'anno 1993 era ormai acclarato l'effetto nocivo delle polveri di amianto la cui lavorazione, in quell'anno, era stata "definitivamente inibita, con comando agli Enti pubblici di provvedere alla bonifica dei siti".

"Da tale data" - prosegue il verdetto - "a quella del rinvio a giudizio (2009) e della sentenza di primo grado (13/02/12) sono passati oltre i 15 anni previsti" per "la maturazione della prescrizione in base alla legge".

La prescrizione, intervenuta prima della sentenza di primo grado, cancella tutti i risarcimenti dei danni.

Scarica il file completo in formato pdf delle motivazioni della sentenza della Cassazione sul Processo Eternit all'indirizzo:

[http://www.blitzquotidiano.it/wp/wp-content/uploads/2015/02/sentenza\\_eternit\\_motivazioni.pdf](http://www.blitzquotidiano.it/wp/wp-content/uploads/2015/02/sentenza_eternit_motivazioni.pdf)

## **IL JOBS ACT SPIEGATO IN CINQUE PUNTI**

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

Via libera definitivo ai Decreti legislativi da tempo annunciati e attesi sul nuovo contratto a tutele crescenti, il riordino delle tipologie contrattuali e i nuovi ammortizzatori sociali.

Approvati venerdì scorso dal Consiglio dei Ministri, dopo una maratona parlamentare di quasi due mesi, i decreti attuativi del Jobs Act (varato il 24 dicembre), insieme alle nuove disposizioni in materia di conciliazione, fanno entrare nel vivo la delega al Governo sulla riforma del lavoro (Legge 183/14).

Tra i proclami del premier che parla di "giornata storica" e di nuovo vocabolario per i precari che capiranno il significato di parole come "mutuo, ferie, diritti e buonuscita", e le nette posizioni di contrasto, soprattutto dei sindacati, che annunciano guerra al Governo, la riforma cambia nettamente il mercato del lavoro italiano, attraverso l'introduzione del contratto a tutele crescenti, il superamento dei co.co.co. e dei co.co.pro. e dell'articolo 18 per i nuovi assunti, e la previsione del sussidio di disoccupazione universale.

Di seguito, i cinque punti principali della riforma.

### **CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

Via libera al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti che scatterà da marzo 2015. La neonata forma contrattuale si applicherà alle assunzioni del settore privato effettuate dopo l'entrata in vigore del Decreto, insieme alla disciplina sui licenziamenti individuali e collettivi. Le norme si applicheranno anche ai sindacati e ai partiti politici, ma non riguarderanno i lavoratori del pubblico impiego.

### **RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Il principio di base del rapporto di lavoro sarà il contratto subordinato a tempo indeterminato. Questa la premessa del Decreto attuativo sul riordino delle tipologie contrattuali che abolisce (anzi "rottama" per usare le parole del premier) i contratti a progetto e di collaborazione coordinata e continuativa a partire dal 2016, ma conserva di fatto diverse formule di precariato. Tra queste: il contratto a tempo determinato, con rinnovi fino a 36 mesi, il contratto di somministrazione, il lavoro a chiamata, i "voucher" elevati fino a 7mila euro, l'apprendistato e il part-time.

### **LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI**

Addio al reintegro del lavoratore previsto dal vecchio articolo 18 in caso di licenziamenti individuali "ingiustificati", per ragioni economiche e disciplinari (fatta salva l'ipotesi in cui sia accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato"). In luogo del reintegro è previsto un indennizzo economico (da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità) crescente con l'anzianità di servizio (sottratto quindi alla discrezionalità del giudice). Previsto anche il ricorso alla conciliazione facoltativa incentivata, ovvero alla possibilità di accettare una somma da parte del datore di lavoro, per rinunciare alla causa. Anche per i licenziamenti collettivi, nonostante il parere contrario delle Commissioni parlamentari, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, il Decreto stabilisce che si applica la disciplina dei licenziamenti individuali.

### **DEMANSIONAMENTO**

L'articolo 55 del Decreto sostituisce l'articolo 2103 del Codice Civile, introducendo la possibilità del "mutamento delle mansioni" per il lavoratore. In realtà si tratta di una vera e propria legittimazione del demansionamento, perché, fermo restando il principio generale secondo il quale il dipendente dovrà essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore, il Decreto prevede che, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali (processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale) ovvero negli altri casi individuati dai contratti collettivi, il datore di lavoro può modificare le mansioni assegnando il lavoratore a un livello di inquadramento inferiore, conservando il medesimo trattamento retributivo (tranne che per gli elementi collegati alla precedente prestazione lavorativa). Viene prevista, altresì, la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra il lavoratore e

il datore di lavoro per prevedere la modifica del livello di inquadramento e della retribuzione "al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita".

#### AMMORTIZZATORI SOCIALI

Dal 1 maggio 2015 arrivano le nuove NASPI, ASDI e DIS-COLL. La prima è l'assegno di disoccupazione universale che durerà di più rispetto alla precedente ASPI (la metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro) e spetterà ai lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego cumulando almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni ed almeno 18 giornate effettive negli ultimi 12 mesi. L'ammontare è commisurato alla retribuzione e non potrà eccedere i 1.300 euro, venendo ridotta del 3% al mese. L'ASDI è, invece, un assegno di disoccupazione introdotto in via sperimentale a favore di chi, una volta scaduta la NASPI, non ha ancora trovato impiego e si trova in situazioni di particolare necessità. L'assegno avrà una durata pari a 6 mesi, un importo pari al 75% della NASPI e potrà essere erogato fino all'esaurimento dell'apposito fondo di 300 milioni di euro. La DIS-COLL, infine, è l'indennità di disoccupazione destinata ai collaboratori con almeno 3 mesi di versamenti contributivi; avrà una durata pari alla metà dei mesi di versamento e in ogni caso non superiore a sei mesi. Quanto all'importo, lo stesso sarà rapportato al reddito e diminuirà del 3% a partire dal 4° mese di erogazione. Anche tale indennità, come le altre, è condizionata alla partecipazione alle iniziative di politiche attive.

Il Decreto sul riordino delle tipologie contrattuali è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.governo.it/backoffice/allegati/77929-10027.pdf>

Il Decreto sugli ammortizzatori sociali è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.governo.it/backoffice/allegati/77929-10024.pdf>

Il Decreto sul contratto a tutele crescenti è scaricabile all'indirizzo:

[http://www.governo.it/governoinforma/documenti/cdm\\_20141224/JobsAct\\_20141224.pdf](http://www.governo.it/governoinforma/documenti/cdm_20141224/JobsAct_20141224.pdf)

## **JOBS ACT: COSA CAMBIA NELLA GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO**

Da: Diario per la prevenzione  
<http://www.diario-prevenzione.it>

Cosa cambiano con le nuove norme in materia di diritto del lavoro per quanto riguarda la qualità della gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro? Dal punto di vista formale, per il momento, al di là della complessa vicenda dell'istituzione dell'Agenzia unica delle ispezioni sembrerebbe non cambiare nulla.

Ma non è vero. Jobs Act nei fatti ridisegnerà nei prossimi mesi e più in profondità nei prossimi anni i sistemi di relazione e potere tra lavoratori e impresa, tra lavoratori e lavoratori e tra lavoratori e rappresentanza sindacale (RSU e RSA) e di scopo (RLS). Cercheremo di prefigurare in questo primo breve articolo e successivamente in profondità quali sono gli scenari attesi dell'impatto che avrà Jobs Act sulla gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Il primo aspetto che subirà una trasformazione profonda e radicale sarà la possibilità e agibilità dei lavoratori e delle lavoratrici di esprimere con la partecipazione il proprio punto di vista su aspetti critici della gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

La storia della crescita della partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, dagli anni '70 in poi, ha coinciso con un feed back continuo tra lavoratori e impresa che è servito in molte imprese per migliorare le modalità di gestione della sicurezza e delle condizioni di lavoro. La partecipazione dei lavoratori nelle imprese più illuminate è stata favorita dalla continuità dei rapporti di lavoro, dalla consapevolezza dei lavoratori che con il loro contributo di conoscenza sul campo aiutavano l'impresa a migliorare il lavoro e le condizioni di lavoro.

I lavoratori hanno fatto esperienze di partecipazione e hanno contribuito a migliorare la qualità del lavoro e della gestione degli aspetti critici riguardanti anche salute e sicurezza. Le persone partecipano quando sanno di essere ascoltate e che in qualche misura il loro contributo di partecipazione conta e serve a migliorare la condizione complessiva del lavoro.

Tutto questo sarà ancora possibile dopo la ventata di cultura autoritaria e dirigista contenuta in filigrana nel dispositivo del Jobs Act? I fattori negativi che taglieranno le gambe a qualsivoglia processo partecipativo sono intrinseci alla filosofia della norma.

Immaginiamo il vissuto non detto che passa per la testa di tante persone in queste ore. Sei un lavoratore anziano con esperienza e con qualità nel lavoro ma sei fuori "moda" in tempi della "rottamazione", non sei più un target sul quale l'azienda investirà. Eccoti pronto, se rompi le scatole, una bella procedura legale di autentico mobbing: il demansionamento con relativa riduzione del salario...

Il demansionamento è una delle esperienze più devastanti l'identità e l'autostima della persona.

Se poi si vuole andare oltre c'è sempre il licenziamento per ragioni economiche ....

Questo potrebbe essere, purtroppo, il Jobs Act per voi, cari ragazzi e ragazze nati negli anni '50...

Ma questo vale anche per i quarantenni e cinquantenni. Se questo sarà il clima in molte aziende nei prossimi mesi, speriamo di sbagliare, si accrescerà nel silenzio la sofferenza e il rancore sociale che in genere non ha mai prodotto lavoro in qualità nè nulla di buono, neanche per i padroni.

Il peggio sarà la competizione silente tra colleghi nella triste gara di compiacere chi ha un po' più di potere sul tuo futuro di lavoratore, sul permesso per assistere il genitore anziano, sulla miriade di piccole cose della vita quotidiana nel lavoro e oltre. Chi conosce gli ambienti di lavoro sa di cosa parlo.



Sei un lavoratore giovane o una ragazza new entry, assunta con l'incentivo degli sgravi fiscali, ti faranno assaggiare per un po' un lavoro a tempo indeterminato...in alcuni casi soltanto fino all'esaurimento del beneficio fiscale. Il rinnovo del contratto, il passaggio concreto alle "tutele crescenti" sarà collegato alla sottomissione e adattamento passivo a ogni richiesta della gerarchia di prossimità, il team leader, il caporeparto. Sfortunati coloro che capiteranno sotto un team leader o caporeparto cattivello e un po' sadico.

La speranza per ciascuno di questi giovani e ragazze è quella di capitare in un'azienda eticamente corretta che non intenda abusare dell'eccesso di potere che il Jobs Act ha attribuito all'impresa togliendo molti paletti rispetto agli abusi possibili da parte delle gerarchie intermedie e di prossimità.

Tutto questo rende molto più complessa la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza: la partecipazione dei lavoratori in molte realtà sarà debole o totalmente subalterna. I rischi "psico-sociali" verosimilmente non saranno visualizzati e affrontati. Le nuove patologie da lavoro attese, oltre a quelle tradizionali saranno quelle "psicosociali".

Ci sarà un clima diverso nelle aziende, con più silenzio, il non detto da parte dei lavoratori sarà la "comunicazione" prevalente, la prevenzione e la tutela della salute saranno più difficili in mancanza della partecipazione attiva dei soggetti interessati.

Questo scenario che prospetto è anche un'ipotesi di ricerca: sarei felice di essere smentito, tra qualche tempo, come incorreggibile pessimista.

In ogni caso i sindacati dei lavoratori si trovano di fronte a una formidabile sfida su come, con la ricerca, riapprendere a essere animatori di partecipazione in un contesto ancora sconosciuto come lo fu per qualche tempo il sistema produttivo dopo la ristrutturazione degli anni '60. Allora le Organizzazioni Sindacali riuscirono a individuare il nuovo soggetto trainante: la partecipazione che animò straordinarie lotte per il miglioramento della salute e della sicurezza e delle condizioni di lavoro, l'operaio della linea di montaggio. Ora quel soggetto non è più trainante e le nuove serialità innovative sono tutte da scoprire. Senza ricerca per una adeguata conoscenza del lavoro di oggi non c'è la speranza d'innovare il modo di lavorare del sindacato e il sindacato e migliorare le condizioni di lavoro , in salute e sicurezza.

Gino Rubini  
mercoledì 25 febbraio 2015

## **SULLA RESPONSABILITA' PER UN INCIDENTE IN UNA SCUOLA MATERNA**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

16 febbraio 2015

di Gerardo Porreca

La Cassazione per un incidente mortale a una bambina in una scuola materna conferma le condanne di un dirigente comunale, del direttore didattico e del dipendente di un appaltatore. Annullata la condanna del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In questa lunghissima e complessa sentenza la Corte di Cassazione, al cui esame è stato sottoposto il caso di un incidente mortale occorso a una bambina in una scuola materna durante l'attività scolastica e a seguito della caduta di un cancello metallico di accesso alla stessa che l'ha schiacciata mentre stava giocando vicino con altri bambini durante l'ora di ricreazione, ha provveduto ad analizzare dettagliatamente la posizione di garanzia e le responsabilità dei singoli soggetti obbligati a garantire la sicurezza della vittima, dal responsabile dei Lavori Pubblici dell'Ufficio Tecnico comunale al Dirigente scolastico del circolo didattico, dalla Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) della scuola all'insegnante presente al momento dell'accaduto e alla quale era stata affidata la vigilanza della bambina, non escluso il lavoratore dipendente di una impresa di manutenzione che aveva provveduto a effettuare delle saldature sul cancello durante alcuni lavori di ristrutturazione del piazzale della scuola.

Tutti imputati e condannati dal Tribunale nell'ambito delle loro competenze, con sentenza successivamente confermata dalla Corte di Appello, gli stessi, a eccezione dell'insegnante deceduta nel frattempo, hanno fatto ricorso con varie motivazioni alla Corte di Cassazione la quale però ha confermate le sentenze di condanna tranne quella emanata nei confronti della RSPP in quanto l'ha annullata per insussistenza del fatto alla stessa addebitato.

Riportiamo a seguire la descrizione dei fatti l'andamento del processo e le motivazioni della Corte di Cassazione.

Una bambina di quattro anni, durante l'orario di attività scolastica, mentre nel periodo di ricreazione si trovava nel cortile di una scuola materna con altri bambini, a seguito della caduta dell'anta di un cancello in ferro a due ante dell'altezza di 1,7 m e della larghezza di 1,9 m, che separava il plesso scolastico da un passaggio perimetrale che a sua volta conduceva a un vicino insediamento abitativo, riportava un trauma cranico da schiacciamento e, entrata in coma, nonostante il pronto intervento dei sanitari, è deceduta il giorno successivo.

Sulla scorta del sopralluogo effettuato dai carabinieri e degli accertamenti tecnici disposti dal Pubblico Ministero è stato evidenziato che le condizioni di manutenzione del cancello in questione, da quando era stato collocato, apparivano pressoché nulle, che il cancello invece risultava in condizioni statiche molto precarie, che l'ossidazione aveva bloccato le cerniere, e che l'utilizzo improprio del cancello, quale varco di passaggio da parte di estranei, aveva aggravato la situazione.

Si era accertato, altresì, che il cancello, quando la recinzione del plesso scolastico è stata sovrapposta di 0,5 m tramite una sovrastruttura saldata, è stato sottoposto al medesimo intervento per cui le ante sono state dissaldate per poi essere risaldate a una quota leggermente superiore (0,1 m). Le saldature però non erano state eseguite a regola d'arte per cui le cerniere hanno ceduto determinando il distacco dell'anta del cancello la cui caduta è stata la causa del decesso della bambina.

Il Tribunale ha proceduto, quindi, in ordine ai delitti di cui all'articolo 113 del Codice Penale e di cui all'articolo 589, comma 2 del Codice Penale, nei confronti del Responsabile dei Lavori Pubblici presso l'Ufficio Tecnico comunale, del Dirigente scolastico del circolo didattico, della RSPP, dell'insegnante della bambina presente al momento dell'accaduto e alla cui vigilanza era stata affidata la bambina, nonché di un dipendente della ditta di manutenzione intervenuto a effettuare le saldature durante alcuni lavori di ristrutturazione del piazzale esterno, per avere tutti cooperato nel delitto, per imprudenza negligenza e imperizia, e con violazione sulle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In particolare al responsabile dei Lavori Pubblici presso l'Ufficio tecnico del Comune è stato addebitato di non avere accertata la grave carenza strutturale del cancello e di non essersi accorto della cattiva esecuzione delle saldature effettuate in occasione dei lavori di manutenzione, di rialzamento della recinzione stessa e di successivi lavori di sistemazione del predetto cortile e degli spazi adiacenti. Allo stesso, congiuntamente al Dirigente scolastico del circolo didattico e al datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs.626/94, è stato addebitato, altresì, di non avere proceduto ad alcuna opera di manutenzione ordinaria del cancello, permettendo, così, la formazione di un pesante strato di ruggine che ha corrosato le già limitate superfici di saldatura, nonostante nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di cui al D.Lgs.626/94 detta incombenza era stata indicata tra le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Al Dirigente scolastico è stato addebitato, altresì, di non avere segnalato, o comunque comunicato, adeguatamente all'Ufficio Tecnico del Comune la situazione di degrado e di pericolo in cui versava il predetto cancello, al fine di far procedere l'Amministrazione ai lavori di manutenzione e/o sostituzione dello stesso.

Alla RSPP, congiuntamente ai due precedenti imputati è stato contestato di non avere segnalato il pericolo del cancello nonostante nel DVR detta incombenza fosse indicata tra le misure sostitutive da adottare in caso di mancato intervento di riparazione e di non avere altresì interdetta l'area antistante.

All'insegnante della scuola materna è stato contestato di non avere vigilato con la dovuta diligenza sulla bambina, che assieme agli altri bambini giocava nel cortile della scuola, non avvedendosi in alcun modo che la stessa si trovava aggrappata o, comunque, stazionava sotto il predetto cancello di ferro la cui fatiscenza e inadeguatezza era nota a tutto il personale della scuola.

Al lavoratore, infine, che era stato incaricato dalla ditta appaltatrice di effettuare i lavori di manutenzione in occasione della sistemazione del piazzale della scuola è stato contestato di non avere effettuate le saldature a regola d'arte.

Hanno fatto ricorso in Cassazione, adducendo varie motivazioni, il Responsabile dei Lavori Pubblici dell'Ufficio Tecnico comunale, il Dirigente scolastico, la RSPP, il lavoratore incaricato delle operazioni di manutenzione nonché il Comune quale responsabile civile. La Corte di Cassazione ha rigettato tutti i ricorsi a eccezione di quello presentato dalla RSPP per le motivazioni che di seguito vengono per ognuno di essi sinteticamente riportate.

Con riferimento al ricorso del Responsabile dei Lavori Pubblici dell'Ufficio Tecnico comunale, che a propria difesa aveva sostenuto di non essere stato messo al corrente della fatiscenza del cancello e della debolezza dei punti di saldatura per cui non aveva potuto intervenire per porre rimedio al pericolo esistente, la Corte di Cassazione ha posto in evidenza che esso, proprio in considerazione della sua qualità di responsabile dei Lavori Pubblici presso l'Ufficio Tecnico del Comune e di rappresentante dell'Ente territoriale, proprietario dell'edificio scolastico nonché di responsabile della sicurezza dei luoghi di lavoro nel periodo di esecuzione delle opere di sistemazione del piazzale della scuola, riguardanti anche il cancello, nonché di Direttore dei lavori avrebbe dovuto verificare la bontà dell'esecuzione delle saldature delle cerniere del cancello e curarne, poi, la manutenzione indipendentemente quindi dalla circostanza che le condizioni del cancello gli venissero portate a conoscenza da altri.

In ordine, poi, alle motivazioni addotte dal Dirigente scolastico la Corte di Cassazione ha fatto presente che la sua posizione di garanzia era indubitabile alla stregua delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro vigenti, essendo pacifico che al Preside è attribuita la qualità di datore di lavoro nei confronti del personale della scuola, non essendo contestabile la qualificazione della scuola come "luogo di lavoro", per cui il comportamento dovuto per legge doveva pertanto essere rappresentato dall'obbligo di richiedere all'Ente territoriale, proprietario del plesso scolastico, un intervento risolutivo per la eliminazione del pericolo derivante dalla fatiscenza del cancello, e, nelle more dell'intervento del Comune, dall'obbligo di adottare delle misure di propria pertinenza e disponibilità per eliminare il pericolo mediante un ordine di interdizione, con l'apposizione di ostacoli fisici e di accedere a chicchessia all'area ove insisteva il cancello.

La Corte suprema ha precisato in merito che a carico del datore di lavoro, ai sensi della normativa di cui al D.P.R.547/55 (articoli 391 e 392) e di quella generale in materia di sicurezza sul luogo di lavoro (D.Lgs.626/94) e anche in riferimento alla norma cosiddetta di "chiusura del si-

stema" ex articolo 2087 del Codice Civile, puntualmente richiamata in sentenza, sussiste un obbligo di controllo dell'attuazione delle norme vigenti e delle disposizioni e procedure di sicurezza. In altre parole, il datore di lavoro é costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro, e di chiunque frequenti il luogo di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forza del meccanismo reattivo previsto dall'articolo 40, comma 2 del Codice di Procedura Penale.

Con riferimento poi alla puntualizzazione fatta da parte del datore di lavoro di avere nominato una RSPP la Corte di Cassazione ha ricordato in merito che gli obblighi di vigilanza e di controllo del datore di lavoro, di per sé delegabili ad altro responsabile, cosa che non risulta essere stato fatto nel caso di specie, non vengono comunque meno con la nomina del RSPP al quale sono demandati compiti diversi (articoli 8 e 9 del D.Lgs.626/94) intesi a individuare i fattori di rischio, a elaborare le misure preventive e protettive e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali per cui la vigilanza sull'applicazione delle misure disposte e sull'osservanza di queste da parte dei lavoratori rimane a carico del datore di lavoro, se non regolarmente delegate ad altri soggetti.

Come già detto la Corte di Cassazione ha invece accolto il ricorso presentato dalla RSPP e ha tenuto a sottolineare che la Corte di merito non ha tenuto conto del ruolo di "addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione", ricoperto dalla ricorrente nell'ambito della struttura scolastica e le conseguenze derivanti dalla posizione di garanzia ad essi collegati. L'articolo 4, comma 4 del D.Lgs.626/94, ha ricordato la Cassazione, stabilisce infatti che il datore di lavoro designa il RSPP interno o esterno all'azienda nonché gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda, il successivo articolo 8 fissa le modalità della loro designazione e l'articolo 9 ne specifica i ruoli.

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ha sostenuto ancora la Cassazione, "il soggetto cui siano stati affidati i compiti del servizio di prevenzione e protezione, quali previsti dall'articolo 9 del D.Lgs.626/94, ancorché sia privo di poteri decisionali e di spesa, può, tuttavia, essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio (nella specie, mortale) ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile a una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere, nel sistema elaborato dal legislatore, che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione".

Nel caso in esame però, ha posto in evidenza la Cassazione, il datore di lavoro era bene a conoscenza della situazione di pericolo determinata dalla fatiscenza del cancello, almeno da quanto era stato redatto e spedito al Comune il DVR e come risultato anche sulla scorta del dato probatorio costituito dalle numerose testimonianze. Lo stato del cancello e il pericolo che ne derivava era quindi noto a tutti già da diverso tempo anche a seguito di "passaparola" e di quanto constatato in ragione dei continui sopralluoghi dallo stesso effettuati di persona anche in occasione del passaggio improprio di ignoti e di ladri attraverso il varco delimitato dal cancello.

Alla luce di quanto sopra detto quindi la Cassazione ha ritenuto del tutto condivisibile quanto sostenuto dalla RSPP e del tutto illogico e incongruente sostenere che la stessa fosse colpevole di non aver effettuato una segnalazione del pericolo, atteso altresì che, anche ove fosse stata effettuata, la citata comunicazione non avrebbe assolutamente evitato l'evento e/o mutato la situazione di fatto esistente, perché riguardava un pericolo già a conoscenza del datore di lavoro il quale, pur a fronte di un proprio potere-dovere di intervento, potere di cui invece era priva la ricorrente, era rimasto consapevolmente inerte per cui, in conclusione, ha deciso di annullare senza rinvio la sentenza di condanna a carico della RSPP, avendo ritenuto non sussistente il fatto alla stessa addebitato.

La Sentenza n. 36476 del 1 settembre 2014 della Corte di Cassazione Penale Sezione IV è scaricabile all'indirizzo:

[http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11818:2014-09-18-09-43-23&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60](http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=11818:2014-09-18-09-43-23&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60)

## **TRIBUNALE DI VASTO: IL TEMPO IMPIEGATO PER INDOSSARE LA TUTA DA LAVORO DEVE ESSERE RETRIBUITO**

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

Ribadendo quanto già affermato più volte dalla Corte di Cassazione il tribunale di Vasto, con sentenza del 20 febbraio 2015 ha dichiarato che il tempo per indossare e dismettere la tuta da lavoro deve essere retribuito.

Secondo quanto rende noto il rappresentante sindacale del Nursind (che ha proposto il ricorso), a seguito della sentenza la ASL dovrà ora corrispondere la retribuzione aggiuntiva a 32 infermieri che hanno aderito all'iniziativa giudiziaria.

Del resto che al lavoratore spetti una retribuzione aggiuntiva per il cosiddetto "tempo tuta" lo aveva chiarito una sentenza della Cassazione del 7 febbraio scorso (Sentenza numero 2837/14) spiegando che la regola fissata dal R.D.L. n. 692 del 5 marzo 1923, all'articolo 3 (secondo cui è considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa) "non preclude che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo, e debba essere pertanto retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, ovvero si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

A tale proposito e in maniera analoga ha sentenziato la Corte di Cassazione nelle Sentenze n. 3763 del 14 aprile 1998, n. 15734 del 21 ottobre 2003, n. 19273 del 8 settembre 2006, n. 19358 del 10 settembre 2010 (che riguarda una fattispecie analoga a quella del caso oggi in esame), n. 9215 del 7 giugno 2012.

Nella stessa sentenza la Corte, richiamando due precedenti pronunce (Sentenze della Cassazione n. 14919 del 25 giugno 2009 e n. 15492 del 25 giugno 2009), precisa inoltre che i principi così enunciati non possono ritenersi superati dalla disciplina introdotta dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE), il quale all'articolo 1, comma 2, definisce "orario di lavoro" "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Anche la giurisprudenza comunitaria (Corte di Giustizia Comunitaria del 9 settembre 2003, Causa C-I 51/02), ricordano gli ermellini, afferma che "per valutare se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro, occorre stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e a essere a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera".

Un'altra sentenza della sezione lavoro della suprema Corte (la n. 9215 del 7 giugno 2012) nel riconoscere il diritto del dipendente a essere retribuito per il "tempo tuta" ha anche chiarito che tale diritto spetta quando "luogo e tempo dell'operazione siano imposti dal datore di lavoro: le attività anteriori al raggiungimento del posto di lavoro si collocano al di fuori dell'orario di lavoro a meno che il datore non intervenga autoritativamente nel disciplinare le stesse e il lavoratore si sottoponga al potere direttivo dell'imprenditore per cui inizia la prestazione e sia a disposizione dello stesso, assoggettato al potere direttivo e gerarchico del medesimo".

In quell'occasione ai lavoratori non era stato riconosciuto di diritto lo straordinario perché non c'era un dovere del lavoratore di anticipare l'ingresso per indossare la tuta.

## **L'OBBLIGO DI ASSEGNARE IL LAVORATORE A MANSIONI COMPATIBILI CON LO STATO DI SALUTE**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

17 febbraio 2015

di Pietro Ferrari della Commissione salute e sicurezza sul lavoro di Filcams-Brescia

Un intervento su una recente sentenza della Corte di Cassazione con riferimento all'obbligo datoriale di assegnare il lavoratore a mansioni compatibili col suo stato di salute e alle responsabilità del medico competente.

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (Cassazione Penale Sezione 4 Sentenza n. 422359 del 9 ottobre 2014,) bene illustra il significato dell'obbligo generale configurato nell'articolo 2087 del Codice Civile e di quello speciale definito nell'articolo 18, comma 1, lettera c) del D.Lgs.81/08.

Ricordiamo che l'articolo 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro) del Codice Civile stabilisce che:

"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Inoltre l'articolo 18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente) del D.Lgs.81/08 al comma 1, lettera c) stabilisce che

"Il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza".

Entrambe le previsioni di legge mostrano, con carattere di evidenza, come il datore di lavoro debba essere "sostenuto", nell'adempimento dell'obbligo, da figure specialistiche individuate dalla norma. In primo luogo, relativamente agli aspetti sanitari e di igiene del lavoro, il medico competente.

In quell'ambito, infatti, le "misure", le "capacità" e le "condizioni" posso essergli rese soltanto dall'attività propria e consulenziale del medico competente; prevalentemente (ma non solo) tramite l'esplicazione della sorveglianza sanitaria e l'espressione dei giudizi di idoneità.

Nel caso in esame, un lavoratore era stato vittima di un infortunio sul lavoro cui erano conseguiti postumi invalidanti che ne avevano giustificata l'adibizione come addetto alla portineria e alla sorveglianza.

Il datore di lavoro lo aveva invece poi adibito a mansioni di imballo, gravanti sotto il duplice aspetto della movimentazione manuale dei carichi e della disergonomicità (stazione eretta prolungata).

In conseguenza di ciò il lavoratore pativa un ulteriore evento traumatico, consistente in una violenta fitta alla schiena che ne provocava l'accasciamento e il conseguente ricovero al pronto soccorso.

Il giudice di primo grado assolveva il datore di lavoro dal reato di lesioni personali colpose (ex articolo 590 del Codice Penale) commesso con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (terzo capoverso).

A seguito di impugnazione da parte del Pubblico Ministero, la sentenza veniva riformata in appello, col riconoscimento della penale responsabilità del datore di lavoro e insieme con pronunzia di condanna al risarcimento nei confronti della parte civile.

L'imputato ricorreva per Cassazione deducendo quattro motivi, tra i quali rilevano particolarmente il secondo ed il terzo:

"Con il secondo motivo assume che l'applicazione della vittima ad altra lavorazione ha avuto luogo in presenza di tutti i presupposti medici, come da documentazione prodotta.

Con il terzo motivo si deduce che erroneamente e senza base è stata ritenuta la connessione causale tra le condotte imputate e la malattia. Non vi è prova di sforzi eccessivi per sollevare i tubi, anche perché era stato installato un carroponete".

Il giudice di legittimità, nel ritenere infondato il ricorso, evidenzia come la sentenza impugnata abbia minutamente ripercorso la vicenda oggetto del processo:

- il precedente grave infortunio del lavoratore; i rilevanti postumi;
- la conseguente assegnazione a prestazione di portineria e sorveglianza compatibile con lo stato di parziale invalidità;
- la successiva assegnazione, nel 2007, a mansioni di imballo;
- l'opposizione del lavoratore che segnalava i postumi invalidanti nella misura del 30%;
- la determinazione dell'azienda nell'applicazione alla indicata lavorazione sulla base di valutazione del medico aziendale, che escludeva che il lavoratore dovesse sollevare carichi rischiosi in considerazione della riorganizzazione del reparto di imballo;
- l'accertamento della ASL che determinava la inidoneità permanente alle attività che comportino la stazione eretta e la movimentazione di carichi di peso superiore ai 10 kg;
- la ritenuta congruità della prestazione richiesta, da parte dell'azienda, in considerazione dell'esistenza di impianto semiautomatico di imballo;
- la valutazione del dirigente della ASL locale, il quale riteneva il lavoratore non idoneo alla prestazione in atto, documentata anche con fotografie delle posizioni assunte dai lavoratori;
- la rilevanza ponderale dei tubi da imballare e delle altre operazioni che vengono minutamente descritte, tutte ritenute impegnative;
- la conferma delle valutazioni nel corso della deposizione dibattimentale;
- l'apprezzamento in ordine alla attendibilità e indipendenza delle valutazioni espresse dal tecnico;
- la confutazione della tesi difensiva secondo cui l'imballo era in larga misura automatica, considerando la necessità di operazioni di spinta, trazione e torsione nonché di sollevamento, sempre in posizione eretta.

Ciò che sembra apparire immediatamente, è la responsabilità del medico competente, pur tuttavia non chiamato a rispondere in sede di imputazione penale e civile.

Se da un lato è infatti configurabile una sua responsabilità per violazione degli articoli 25 (in segnatamente delle lettere a), b) ed m)) e 39, comma 1, D.Lgs. 81/08, dall'altro pare configurarsi il caso in cui il datore di lavoro avrebbe potuto agire in rivalsa nei confronti del medico competente.

E' infatti sulla base di valutazione del medico aziendale che il datore di lavoro si è determinato nell'applicazione [del lavoratore] alla indicata lavorazione, poi rivelatasi dannosa.

Non si può escludere, peraltro, che anche sulla base di quella valutazione il datore di lavoro nonostante le reiterate valutazioni tecniche della ASL contrarie alla utilizzazione del lavoratore nella mansione indicata, non ha receduto.

Si è voluto rendere evidenti queste considerazioni (opinabili, come ogni considerazione) per mostrare quanto talvolta risultino "impreparati" i lavoratori vittime di infortunio o malattia professionale, e insieme anche i datori di lavoro e gli stessi servizi di prevenzione delle ASL (si richiama, a quest'ultimo proposito, come le violazioni all'articolo 25, almeno con riguardo alle lettere a) e b), siano sanzionate con la pena alternativa).

La Suprema Corte stabilisce che:

"La conclusione dell'argomentazione [del giudice dell'appello] è che indebitamente il lavoratore è stato assegnato a una prestazione incompatibile con la sua condizione e che vi è chiaro nesso causale tra l'attività svolta e l'evento lesivo, considerata la contestualità con lo sforzo sopra descritto. In tale situazione si ravvisa che si configurino tutti i profili dell'illecito contestato.

Tale apprezzamento è basato su plurime, significative acquisizioni probatorie ed è immune da vizi logici o giuridici. Esso, pertanto, non può essere sindacato nella presente sede di legittimità. Rileva che gli organi della ASL avevano motivatamente accertata l'inidoneità allo svolgimento di mansioni del genere di quella in esame".

La Sentenza n. 42235 del 9 ottobre 2014 della Corte di Cassazione Penale Sezione IV è scaricabile all'indirizzo:

[http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11982:2014-10-28-17-40-30&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60](http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=11982:2014-10-28-17-40-30&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60)



## **I RISCHI DI NATURA ELETTRICA NEGLI AMBIENTI LAVORO**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

24 febbraio 2015

Un opuscolo fornisce informazioni sui rischi di natura elettrica presenti negli ambienti di lavoro. Quali sono i possibili rischi? Quali danni si possono subire?

Lo PreSAL ASL Frosinone ha presentato in occasione della settimana della sicurezza e salute sul lavoro tenutasi la settimana ad ottobre 2014, l'opuscolo "Rischi di natura elettrica negli ambienti lavoro", utile per fornire le informazioni di base di cui all'articolo 36 del D.Lgs.81/08 ai lavoratori sui rischi di natura elettrica presenti negli ambienti di lavoro.

Ne pubblichiamo un estratto che affronta i danni che si possono subire in caso di esposizione alla corrente elettrica e i possibili rischi di natura elettrica.

### **I DANNI IN CASO DI ESPOSIZIONE ALLA CORRENTE ELETTRICA**

Il danno che può scaturire dall'esposizione alla corrente elettrica sull'organismo, dipende dall'intensità e dalla frequenza della corrente, dalla durata del contatto, dalla costituzione fisica della persona colpita.

Si rischia:

- tetanizzazione: la corrente elettrica produce sui centri nervosi dell'infortunato degli effetti dannosi che portano alla contrazione del muscolo; se la corrente supera i valori limiti la somma delle contrazioni porta l'infortunato a non poter abbandonare il contatto con l'elemento in tensione; qualora il contatto perduri, si potrebbe incorrere in svenimenti, asfissia, collasso e stato d'incoscienza;
- arresto della respirazione: se la corrente supera il limite di rilascio e persiste, causa o una contrazione dei muscoli respiratori o una paralisi dei centri nervosi a essa collegati, fino a portare alla morte per soffocamento;
- fibrillazione ventricolare: è l'effetto più pericoloso, dovuto alla sovrapposizione delle correnti esterne con quelle fisiologiche (comportando la perdita del ritmo cardiaco) che, generando delle contrazioni scoordinate, fanno perdere il giusto ritmo al cuore; la fibrillazione ventricolare è reversibile entro i primi due o tre minuti soltanto nel caso in cui il cuore sia sottoposto a una scarica elettrica molto violenta (defibrillatore); le contrazioni scoordinate continuano, infatti, anche dopo la cessazione dello stimolo;
- ustioni: il corpo umano si comporta come una resistenza elettrica al passaggio della corrente, producendo calore per effetto Joule; tanto maggiore è il passaggio di corrente, tanto maggiori sono le ustioni: questo fenomeno diventa maggiore e predominante rispetto agli altri, quando siamo in presenza di tensioni di contatto elevate.

### **I RISCHI DI NATURA ELETTRICA**

Il D.Lgs.81/08 all'articolo 80, comma 1 (Obblighi del datore di lavoro) impone di prendere le misure necessarie affinché i lavoratori siano salvaguardati da tutti i rischi di natura elettrica connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione

In particolare i rischi di natura elettrica si possono suddividere come sotto riportato.

#### **CONTATTI ELETTRICI DIRETTI**

Si intendono come diretti i contatti con un elemento in tensione. Possono essere causati dalla rimozione delle protezioni, da lavori o interventi su parti ritenute erroneamente fuori tensione, o dalla riattivazione intempestiva delle parti sezionate.

#### **CONTATTI ELETTRICI INDIRETTI**

Si intendono come contatti con un elemento (massa) normalmente non in tensione, ma che può essere attraversato da una corrente a seguito di un guasto o di un difetto di isolamento. Tale contatto può essere causato dall'interruzione o dall'assenza del conduttore di protezione o di terra, dall'assenza di coordinamento fra impianto di terra e interruttore differenziale o magnetotermico o dall'assenza di equipotenzialità fra le masse e masse estranee.



## INNESCO ELETTRICO

L'innesco elettrico in prossimità di materiale combustibile (dovuto ad esempio a uso improprio di adattatori, prese a spina non conformi, ecc.) e la propagazione dell'incendio attraverso le condutture elettriche, sono spesso fonte di incendi.

Anche l'arco elettrico (si ha con il passaggio di corrente elettrica attraverso dei materiali isolanti per esempio aria, gas, gomma ecc.), tra due parti attive a potenzialità diversa, può essere una sorgente di innesco. Può produrre radiazione ottica, effetto termico e proiezione di metallo fuso, con possibili danni alle persone. I fenomeni più comuni sono l'apertura dell'interruttore, il cortocircuito di due conduttori, ecc.

In presenza di gas, vapori, nebbie e polveri, di sostanze infiammabili o combustibili, (ad esempio metano, Gpl, idrocarburi, polveri di cereali, ecc.) le sovratemperature, gli archi elettrici, le cariche elettrostatiche e la fulminazione, possono essere sorgenti di innesco producendo l'esplosione della sostanza con danni a persone e cose.

## FULMINAZIONE DIRETTA ED INDIRETTA

Si parla di fulminazione diretta nel caso in cui il fulmine colpisca direttamente l'edificio o un punto molto vicino a esso, compreso nell'area di raccolta, provocando sovratensioni che si trasmettono al suo interno attraverso accoppiamento resistivo e induttivo. La sua corrente (con un'approssimazione grossolana) si trasferisce per il 50% sul dispersore di terra e per il 50% sui servizi connessi all'edificio.

Si parla di fulminazione indiretta di un edificio quando il fulmine cade in un punto del terreno vicino all'edificio a una distanza superiore a tre volte l'altezza dell'edificio. Le sovratensioni indotte nei circuiti interni sono modeste e risultano pericolose solo per le apparecchiature con limitata capacità di tenuta, cioè quelli sensibili.

## SOVRATENSIONI DI ORIGINE INTERNA ED ESTERNA

Si tratta di tensioni che superano il picco di massima tensione in regime permanente presente in un impianto nelle condizioni normali di funzionamento.

Per esempio, un impianto in bassa tensione (che in condizione normale di funzionamento assorbe una certa potenza alla tensione di 230/400 V), in condizioni di sovratensione, può presentare un picco, a valori notevolmente superiori a quelli nominali e poi tornare a valori di regime permanente. Tutti questi fenomeni di variazione di tensione rapidi (con picchi multipli del valore di regime permanente) sono comunemente denominati fenomeni di sovratensione, e si distinguono in sovratensioni di origine interna e sovratensioni di origine esterna.

Le prime si manifestano in tutti gli impianti elettrici e apparecchiature, perché qualsiasi manovra e/o guasto altera l'equilibrio del sistema, e si traduce in oscillazioni di tensione.

Le seconde consistono in un fenomeno naturale di grande portata, dovuto ai fulmini che rilasciano una elevata potenza, che può raggiungere diverse centinaia di gigaWatt. Può avere un effetto distruttivo o perturbatore su impianti elettrici e apparecchiature situati a diversi chilometri di distanza.

## DISSERVIZI DI IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE

Possono essere fonte di infortuni sul lavoro (come l'apertura non voluta di un interruttore di protezione a monte perché non coordinato o selettivo con interruttori a valle che potrebbe creare una mancanza di alimentazione di sistemi deputati alla sicurezza degli operatori, eventi spesso dovuti ad una cattiva progettazione o manutenzione).

## DIFETTI DOVUTI ALL'USURA NEL TEMPO DI INTERRUITORI DIFFERENZIALI

Da studi effettuati si è accertato che il 20% di questa apparecchiature non funziona più dopo due anni di servizio (occorre di conseguenza effettuare controlli periodici secondo la norma CEI 64/8).

Il documento "Rischi di natura elettrica negli ambienti lavoro" dello PreSAL ASL di Frosinone è scaricabile all'indirizzo:

[http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/150224\\_ASL\\_FR\\_opuscolo\\_Rischio\\_elettrico.pdf](http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/150224_ASL_FR_opuscolo_Rischio_elettrico.pdf)