



*Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna*

## **Newsletter 8/15**

### **1) Visite mediche preventive: per quanto tempo valgono?**

Come è noto, la visita medica preventiva viene effettuata prima che il lavoratore interessato inizi a svolgere la sua mansione/attività a rischio, per accertare se è idoneo a svolgere tale specifica mansione/attività, constatando quindi che non esistano controindicazioni al lavoro a cui è destinato ed ai suoi rischi.

Tale visita è disciplinata dall'art. 41 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., al comma 2, che così recita:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica.

Si coglie l'occasione per ricordare due importanti elementi, correlati al quesito in oggetto:

1) All'art. 2-bis si precisa che le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

2) All'art. 41, comma 9, si precisa che Contro il giudizio emesso in sede di visita preventiva (anche il fase preassuntiva) è ammesso il ricorso del lavoratore: entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso. Il quesito che si pone all'attenzione è il seguente: se un lavoratore è stato dichiarato idoneo alla sua mansione specifica alla visita preventiva e poi, per qualsiasi motivo, viene a cessare il rapporto di lavoro con quell'azienda, un eventuale rientro nell'azienda per svolgere la stessa mansione (o una mansione analoga in termini di profilo di rischio) obbliga l'azienda ed il lavoratore a svolgere una nuova visita preventiva?

La Commissione per gli Interpelli ha fornito una risposta ufficiale a questo quesito (cfr. Interpello N. 8/2013 del 24/10/2013).

La Commissione, partendo dalla considerazione che la visita medica periodica, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica, è prevista con una periodicità di norma di in una volta l'anno (salvo i casi in cui specifici riferimenti normativi non prevedano diversamente), ritiene di poter assumere lo stesso intervallo temporale (un anno) come limite di validità di una visita preventiva (ovviamente a parità di mansione e quindi di rischi).

Pertanto la Commissione così si pronuncia:

"Nel caso di assunzioni successive, qualora il lavoratore sia impiegato in mansioni che lo espongono allo stesso rischio nel corso del periodo di validità della visita preventiva o della visita periodica [...] e comunque per un periodo non superiore a un anno, il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente".

Attenzione però a non interpretare male questo parere: esso infatti si applica solo al caso in cui il nuovo accesso (dopo una cessazione dal lavoro) alla stessa mansione a rischio per cui si era stati dichiarati idonei avviene nella stessa azienda, mentre non vale ovviamente per assunzioni, anche entro un anno dalla prima visita preventiva, in aziende diverse.

Infine si fa notare che dire "il datore di lavoro non è tenuto" non equivale a dire che è vietato effettuarla, quindi il datore di lavoro potrebbe decidere, magari in accordo col medico competente, di rieffettuare una nuova visita preventiva.

**Fonte:** Commissione per gli interpelli - Interpello n. 8/2013 con risposta del 24 ottobre 2013 al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro - Prot. 37/0018671/MA007.A001 - Art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni - risposta al quesito relativo alla visita medica preventiva in caso di riassunzione del lavoratore dopo breve periodo di cessazione del rapporto di lavoro.

## **2) Applicata la responsabilità degli Enti per risparmio dei costi legati a consulenze, formazione, appalti e per la velocizzazione delle attività produttive. Il termine di prescrizione delle sanzioni 231 e le sentenze di patteggiamento.**

Alcune recenti sentenze della Cassazione sul D.Lgs.231/01 forniscono utili esempi di come la cosiddetta "colpa organizzativa", che rappresenta il concettuale presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa alle persone giuridiche, possa concretamente manifestarsi nella realtà aziendale allorché si risparmi sulla sicurezza per anteporre a quest'ultima esigenze di produzione, e di come tale colpa di organizzazione possa essere poi ricostruita e valutata a seguito di un infortunio sul lavoro.

Altre sentenze altrettanto recenti, inoltre, si pronunciano sul termine di prescrizione delle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs.231/01 a carico dell'azienda e sulle sentenze di patteggiamento in caso di applicazione di sanzioni su richiesta da parte della persona giuridica ai sensi del decreto 231.

### **Il caso**

**1)** *Il risparmio di spesa e lo "sveltimento dell'attività lavorativa "favorita" dalla mancata osservanza della normativa cautelare": Cassazione Penale, Sez. IV, 16 luglio 2015 n. 31003.*

Il datore di lavoro e la S.p.a stessa quale persona giuridica sono stati condannati a seguito di un infortunio sul lavoro (frattura alla mano di un lavoratore): il primo per lesioni personali colpose aggravate dalla violazione delle norme antinfortunistiche e la seconda ai sensi del D.Lgs.231/01 (art. 25-septies).

In particolare, mentre con un collega era intento ad effettuare un'operazione di scarico di una grande e pesante bobina di carta (operando l'altro lavoratore sulla consolle di comando del macchinario che comandava la discesa della bobina, mentre il lavoratore infortunato provvedeva all'effettuazione manuale dello sgancio dei mandrini che fissavano l'albero della bobina alla macchina), quest'ultimo era rimasto con la mano schiacciata sotto la bobina, avendo il collega già provveduto all'operazione di sgancio.

Veniva rintracciata una colpa del datore di lavoro, "che aveva consentito che a curare l'operazione fossero due lavoratori, come in astratto possibile, ma senza installare sul macchinario un dispositivo di sicurezza [quale quello poi fatto installare dagli organi di vigilanza] cioè un sistema di doppi comandi tale da consentire lo sgancio della bobina solo con l'esplicito consenso dei lavoratori."

Per quanto riguarda la condotta del lavoratore, la Corte osserva che "l'evento, pur in astratto riconducibile a manovra erronea di uno dei due lavoratori, non poteva considerarsi evento eccezionale, siccome comunque verificatosi nell'ambito delle ordinarie mansioni lavorative."

E ribadisce qui, la Cassazione, come da giurisprudenza costante, il "principio secondo cui la condotta colposa del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento quando sia comunque riconducibile all'area di rischio propria della lavorazione svolta: in tal senso il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore, e le sue conseguenze, presentino i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute" (Sezione IV, 25 giugno 2014, Brancaccio).

Ciò perché si esclude tradizionalmente che presenti le caratteristiche dell'abnormità il comportamento, pur imprudente, del lavoratore che non esorbits completamente dalle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli e mentre vengono utilizzati gli strumenti di lavoro ai quali è addetto, essendo l'osservanza delle misure di prevenzione finalizzata anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore (cfr. Sezione IV, 5 giugno 2008, Stefanacci ed altri; nonché, Sezione feriale, 12 agosto 2010, Mazzei ed altro)."

### **La responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.Lgs.231/01**

Riguardo alla responsabilità della Società per Azioni ai sensi del D.Lgs.231/01, la Cassazione considera fondato "l'addebito anche a carico dell'ente che comunque aveva tratto un vantaggio dalla predisposta modalità di organizzazione del lavoro, sul rilievo che fosse "congeniale alle modalità della produzione scelte nel suo interesse, l'esposizione a tale rischio del proprio lavoratore".

A fronte del ricorso presentato dalla S.p.a, che sosteneva che "un comportamento occasionale del lavoratore non potrebbe mai fondare la responsabilità dell'ente", la Corte specifica che "è principio ormai consolidato quello secondo cui, in materia di responsabilità amministrativa ex art. 25 septies d.lgs. 231/2001, l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale [cfr. autorevolmente, per utili spunti, Sezioni unite, 24 aprile 2014, Espenhahn ed altri].

In altri termini, nei reati colposi l'interesse/vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l'ente dovrebbe sostenere per l'adozione delle misure precauzionali ovvero nell'agevolazione [sub specie, dell'aumento di produttività] che ne può derivare sempre per l'ente dallo sveltimento dell'attività lavorativa "favorita" dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto, invece, tale attività avrebbe "rallentato" quantomeno nei tempi."

Nel caso di specie, "l'addebito colposo è stato basato anche e soprattutto nel non aver predisposto quel dispositivo di sicurezza, poi imposto dagli organi di vigilanza. Ciò che consente di ricondurre l'omissione originaria ad un risparmio di spesa che, satisfattivamente fonda l'ipotesi dell'interesse/vantaggio di cui all'articolo 5 [del D.Lgs.231/01, n.d.r.]."

## **Il caso**

**2)** *La mancanza di una "strategia organizzativa globale" (Risparmio di costi per consulenze, formazione e informazione dei lavoratori, mancanza di DUVRI, mancata attuazione di misure indicate nel DVR): Cassazione Penale, Sez. IV, 29 aprile 2015, n. 18073*

In questo caso è stata confermata la condanna dell'amministratore delegato di una S.p.a. e del direttore dello stabilimento in cui si era verificato l'infortunio, colpevoli di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, a seguito della morte di un lavoratore dipendente di una Cooperativa, appaltatrice dei servizi di raccolta e accatastamento dei filati di lamierino realizzati all'interno dello stabilimento.

In particolare, il lavoratore una sera, durante la pausa per la cena, venne trovato privo di vita nel reparto tranceria, accartocciato su se stesso, sul nastro trasportatore posto sotto le presse.

La Corte ha confermato anche la condanna della S.p.a., quale persona giuridica, ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs.231/01 e la conseguente sanzione amministrativa a carico della società di € 130.000,00 (come ridotti in appello a partire dall'originaria cifra di 180.000,00 euro stabilita in primo grado).

Tra i profili di colpa specifica a carico delle persone fisiche indicate sopra vi era il "non aver adottato le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica del lavoratore, non disponendo l'arresto del nastro mobile durante la pausa dal lavoro per il pasto e non approntando un apposito sportello controllato da dispositivo elettromeccanico di blocco del motore del convogliatore delle palette e di non aver provveduto alla chiusura dell'imboccatura posteriore delle presse, in particolare di quella n. 6, nonostante tale esigenza fosse prevista nel documento di valutazione dei rischi del 2007."

A loro carico, vi erano inoltre "la violazione degli artt. 18, comma 1, lett. h), 26, comma 3; 37, comma 4, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, per aver omesso di promuovere la cooperazione e il coordinamento tra la S.p.a. e la Cooperativa [...] per la redazione di un unico documento di valutazione dei rischi e per l'assunzione dei provvedimenti necessari a eliminare o ridurre i rischi da interferenze e per non aver adempiuto agli obblighi di informazione e formazione dei dipendenti della Cooperativa [...] sui rischi specifici legati alle attività svolte e all'ambiente di lavoro."

La responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.Lgs.231/01

Ritenendo sussistente il presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa a carico della S.p.a. (l'interesse o il vantaggio dell'ente alla commissione del reato compiuto dalla persona fisica), la Cassazione ha ritenuto che esso fosse rintracciabile nel "consistente risparmio di costi, in particolare relativi alle consulenze in materia, gli interventi strumentali necessari, nonché alle attività di formazione e informazione del personale."

Non è risultata rilevante, a parere della Corte, la "spesa irrisoria sostenuta [dalla S.p.a., n.d.r.] per l'applicazione, successivamente al sinistro, di griglie, rilevando trattarsi solo del momento finale di un «percorso di attuazione di una strategia organizzativa globale all'epoca mancante e successivamente instaurata, richiedente un importante impegno di spesa»."

**3)** L'applicazione della pena su richiesta (il patteggiamento dell'Azienda): Cassazione Penale, Sez. VII, 10 luglio 2015, n. 29333

Un breve cenno a una recente sentenza (che affronta un tema strettamente tecnico-giuridico ma che può comunque essere di interesse), frutto del ricorso da parte di una società di costruzioni (una S.r.l.) avverso una sentenza del Tribunale che, in applicazione della congiunta richiesta del pubblico ministero e della Società ricorrente, aveva applicato a quest'ultima una sanzione ai sensi del D.Lgs.231/01 in relazione al reato di omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza sul lavoro dall'amministratore unico.

In particolare, la Società ricorrente aveva censurato la sentenza impugnata per vizio di motivazione, "avendo il tribunale [...] confermato la responsabilità della stessa in assenza dei necessari presupposti di legge."

Qui il tema riguarda la motivazione della sentenza in relazione all'assenza di cause di non punibilità.

La Cassazione dichiara inammissibile il ricorso chiarendo che "in conformità al consolidato insegnamento della giurisprudenza di questa corte formatosi in relazione all'applicazione di sanzioni penali ex art. 444 c.p.p. [1], anche con riguardo all'applicazione di sanzioni su richiesta a carico degli enti (ai sensi del d.lgs. n.231/2001), nella motivazione della sentenza, ai fini dell'attestazione della responsabilità dell'ente per il reato allo stesso contestato, il richiamo all'art. 129 c.p.p. ["Obbligo della immediata declaratoria di determinate cause di non punibilità" [2], n.d.r.] è sufficiente a far ritenere che il giudice, a fronte della congiunta richiesta avanzata dalle parti in ordine l'applicazione della sanzione concordata, abbia verificato ed escluso la presenza di cause di proscioglimento, non occorrendo ulteriori e più analitiche disamine al riguardo (cfr., al riguardo, Cass., n. 6455/2011, Rv 252085)."

Dunque, aggiunge la Corte, "il giudizio negativo circa la ricorrenza di una delle ipotesi di cui all'art.129 c.p.p. dev'essere accompagnato da una specifica motivazione soltanto nel caso in cui dagli atti o dalle deduzioni delle parti emergano concreti elementi circa la possibile applicazione di cause di non punibilità [...]".

**4)** Il termine di prescrizione delle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs.231/01: Cassazione Penale, Sez. VI, 30 aprile 2015, n.18257

Concludiamo con l'unica sentenza, tra quelle prese in esame, in cui non si è proceduto nei confronti dell'Azienda ai sensi del D.Lgs.231/01 a seguito di un infortunio sul lavoro bensì a seguito di reati dolosi.

In ogni caso, con questa pronuncia la Corte ricorda che "la L. n. 300 del 2000, art. 11 (Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche) [...] espressamente dispone di "prevedere che le sanzioni amministrative di cui alle lettere g), i) e l) si prescrivono decorsi cinque anni dalla consumazione dei reati indicati nelle lettere a), b), c) e d) e che l'interruzione della prescrizione è regolata dalle norme del codice civile".

Conseguentemente, specifica la Cassazione, "le disposizioni del decreto legislativo [231/01, n.d.r.] (art. 22) sono conformi a tale previsione disciplinando la prescrizione in modo diverso rispetto alla prescrizione penale - del resto, se non vi fosse ottemperanza alla previsione della applicabilità della disciplina del codice civile scatterebbero le conseguenze della contrarietà alla legge delega."

Corte di Cassazione - Sentenza n. 31003 del 16 luglio 2015 - Frattura di una mano del lavoratore. Responsabilità amministrativa dell'impresa per il vantaggio ottenuto dal risparmio di spesa per il dispositivo di sicurezza mancante.

Corte di Cassazione - Sentenza n. 18073 del 29 aprile 2015 - Sulla individuazione dell'ambiente di lavoro ai fini della prevenzione infortuni.

Corte di Cassazione - Sentenza n. 29333 del 10 luglio 2015 - Omicidio colposo commesso con violazione di norme antinfortunistiche e responsabilità della società ex d.lgs. n. 231/01

Corte di Cassazione - Sentenza n. 18257 del 30 aprile 2015 - Prescrizione nei procedimenti per responsabilità amministrativa delle società.

**Fonte : Punto sicuro – [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) – avv. Anna Guardavilla**

### **3) Italiassicura, investimenti Inail per la realizzazione di immobili di utilità sociale.**

L'iniziativa è rivolta agli enti pubblici sia per il completamento di opere i cui lavori siano già in corso, sia per progetti immediatamente cantierabili relativi a nuove costruzioni o la messa a norma di edifici



esistenti. Tra le tipologie interessate residenze universitarie, strutture sanitarie e assistenziali e scuole.

È stato pubblicato il 13 luglio in Gazzetta ufficiale l'avviso per la raccolta di manifestazioni di interesse rivolto ad amministrazioni ed enti locali per realizzare iniziative immobiliari di elevata utilità sociale tramite investimenti Inail. Le tipologie di edifici interessati comprendono residenze universitarie, strutture sanitarie e assistenziali, uffici pubblici, scuole e altri immobili destinati a utilizzo con finalità sociali.

Ammesse le opere con un costo di almeno tre milioni. Gli interventi riguarderanno il completamento di nuovi edifici i cui lavori siano già in corso, ma anche progetti immediatamente cantierabili relativi a

nuove costruzioni, o la messa a norma di edifici esistenti. L'Inail si farà carico dei costi dell'operazione, richiedendo alle amministrazioni di corrispondere un canone di locazione determinato - a titolo indicativo - nella misura del 3% del costo complessivo dell'opera di cui acquisisce la proprietà. Saranno ammessi alla programmazione investimenti con un costo complessivo non inferiore a tre milioni di euro.

Massimo De Felice presidente dell'Inail sostiene: "L'Istituto strumento della politica economica e sociale". Con questa iniziativa - sottolinea il De Felice - si permette all'Istituto di potenziare il suo ruolo di strumento della politica economica e sociale. L'investimento nel settore dell'edilizia è un forte contributo alla ripresa del trend di crescita dell'economia e garantisce all'Inail redditi a tutela della solvibilità. Avere scuole e residenze universitarie col 'marchio Inail' sarà un efficace mezzo di pubblicità verso le nuove generazioni e potrà consentire un'azione più diretta nell'educazione al lavoro sicuro".

Laura Galimberti, coordinatrice della Struttura di missione per l'edilizia scolastica della Presidenza del Consiglio afferma: "grande soddisfazione per questo importantissimo accordo con l'Inail, che ha inserito l'edilizia scolastica tra le tipologie immobiliari di elevata utilità sociale. Il progetto si pone come preziosa e importante risorsa a favore degli enti locali che aspettano da tempo di poter realizzare delle scuole nuove".

Le domande dovranno essere inviate entro il 15 settembre. Le amministrazioni e gli enti locali interessati alla selezione dovranno trasmettere la propria domanda, corredata da una relazione descrittiva del progetto di massimo quattro pagine in formato A4, entro il 15 settembre 2015, all'indirizzo [investimentisociali@governo.it](mailto:investimentisociali@governo.it). Le manifestazioni di interesse saranno raccolte all'interno di un decreto del presidente del Consiglio dei ministri e trasmesse all'Inail per la valutazione di compatibilità tecnica, economica e finanziaria e la successiva regolamentazione dei reciproci rapporti.

**Fonte : [www.inail.it](http://www.inail.it)**

#### 4) Dossier Donne, lavorare in sicurezza

INAIL pubblica un dossier dedicato alle differenze di genere nel mondo del lavoro lette attraverso i dati (infortuni sul lavoro e malattie professionali), la prevenzione e la medicina al femminile, le politiche di conciliazione vita-lavoro, il servizio sociale sul territorio e sei storie di vita che raccontano il 'dopo' tra esperienze di cura, riabilitazione e reinserimento nella famiglia e nella società.

**Meno infortuni e malattie professionali in crescita:** i dati Inail in ottica di genere. Il 2013 conferma il calo complessivo degli infortuni (-7,8% rispetto al 2012) che ha interessato sia i lavoratori (-8,9%) che, in minor misura, le lavoratrici (-5,6%). Se si osservano i dati degli ultimi cinque anni (2009-2013) il calo degli infortuni al femminile è ancora più evidente: dai 244.396 casi del 2009 ai 206.528 del 2013 (-15,5%) nonostante l'occupazione, nello stesso periodo, sia scesa soltanto di un punto percentuale. I casi mortali accertati si attestano a 69, in crescita rispetto al 2012 (67). Per quanto riguarda la modalità di accadimento (in occasione di lavoro o in itinere), la quota degli infortuni in itinere per le donne, rispetto al numero complessivo, è decisamente più elevata di quella degli uomini: 17,9% contro 8,1%, arrivando per quelli mortali addirittura al 49,3% (per le donne, quindi, un decesso su due è avvenuto in itinere) contro il 22,5%. Sempre nel 2013, sono stati 26.799 gli infortuni sul lavoro che hanno interessato le lavoratrici straniere pari al 13% del totale delle donne infortunate: le più colpite le romene (5.057), le marocchine (1.943) e le albanesi (1.850); i casi mortali sono stati 15 sui 69 complessivi (21,8%).

Le denunce di malattia professionale - che avevano registrato una battuta di arresto nel 2012 (-3,04% per le donne e -2,17% in complesso) - invertono sensibilmente il trend: si passa infatti dalle 46.190 del 2012 alle 51.426 del 2013 (+11,3%).

**Fonte : [www.inail.it](http://www.inail.it) -vedi allegato 1**



#### **Dossier donne - Bianco e nero e rosa.**

Concludiamo questa news allegando alcune immagini tratte dalla mostra fotografica itinerante sulle donne tra antichi mestieri e nuovi rischi - Liguria.

Un appuntamento tutto al femminile, immagini a colori e in bianco e nero che risaltano il valore della memoria, l'orgoglio e la consapevolezza del contributo delle donne nella società e nel mondo del lavoro. Un'occasione per agire sul piano della cultura e per sensibilizzare i visitatori sui temi della sicurezza, della prevenzione e del rischio.

La mostra "Donne al lavoro" è stata promossa dalla direzione regionale Inail Liguria con il comune, la provincia e le associazioni.

Le immagini a colori e in bianco e nero che risaltano il valore della memoria, l'orgoglio e la consapevolezza del contributo delle donne nella società e nel mondo del lavoro. Un'occasione per agire sul piano della cultura e per sensibilizzare sui temi della sicurezza, della prevenzione e del rischio.

In allegato alcune immagini tratte dalla mostra in oggetto.

**Fonte : [www.inail.it](http://www.inail.it) -vedi allegato - immagini 2**

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò. Chiuso in data 09/08/2015