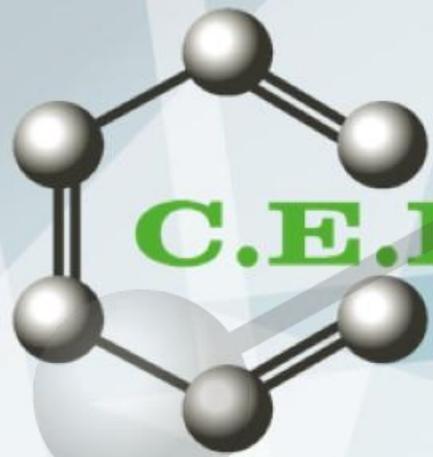




C.E.D.E.S.A.[®]



C.E.D.E.S.A.[®]

C.E.D.E.S.A.[®]

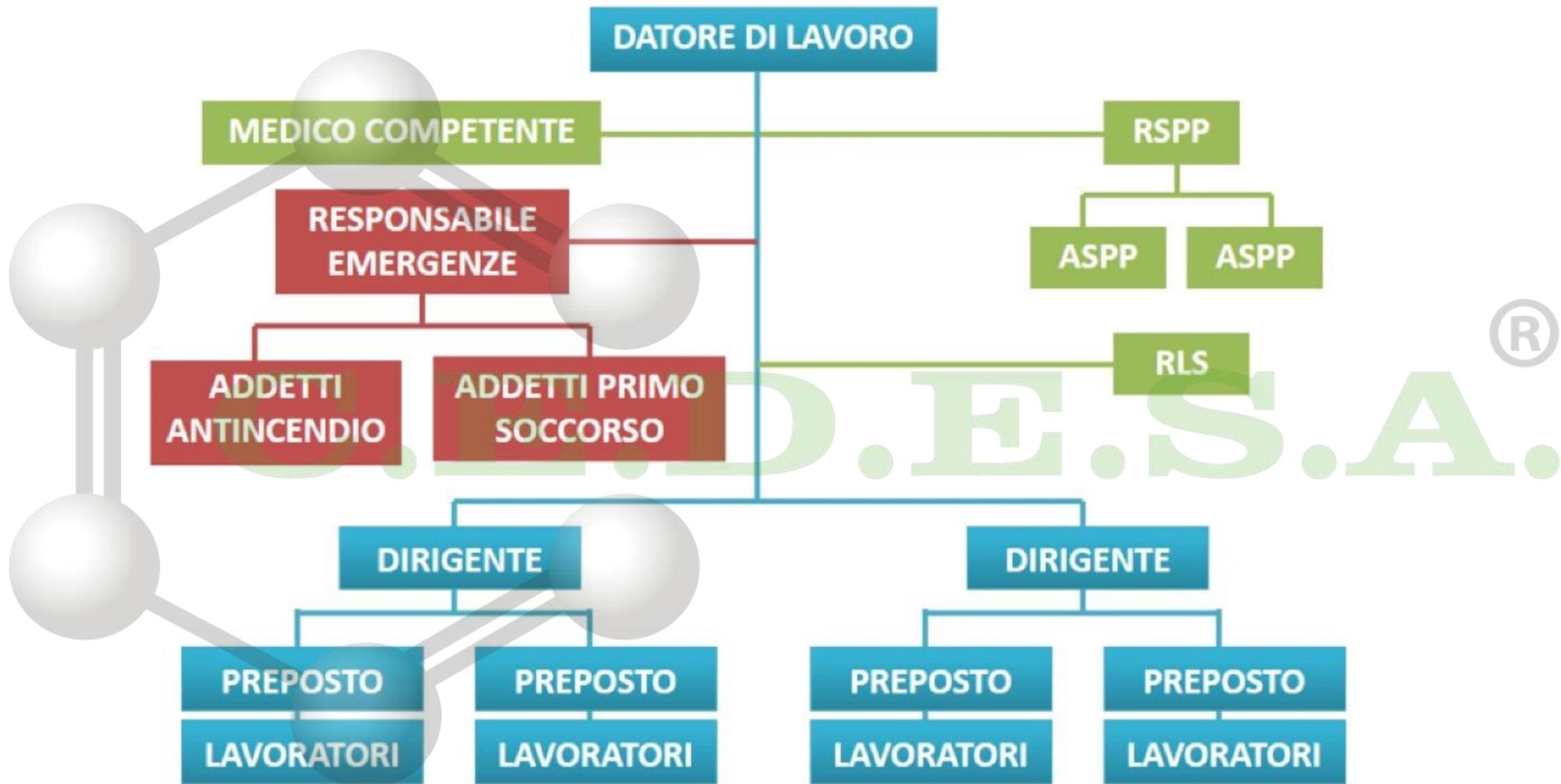
CORSO 07 OTTOBRE 2021
AGGIORNAMENTO
RLS





RLS





CHI È L'RLS

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

D.Lgs. 81/2008

TITOLO I – PRINCIPI COMUNI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 – definizioni

Comma i)

ATTRIBUZIONI – ART. 50

a) ACCEDE AI LUOGHI DI LAVORO

in cui si svolgono le lavorazioni

b) È CONSULTATO PREVENTIVAMENTE E TEMPESTIVAMENTE [®]

in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva

c) È CONSULTATO

sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente

ATTRIBUZIONI – ART. 50

d) È CONSULTATO

in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

e) RICEVE LE INFORMAZIONI E LA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali

f) RICEVE INFORMAZIONI

provenienti dai servizi di vigilanza

ATTRIBUZIONI – ART. 50

g) RICEVE UNA FORMAZIONE ADEGUATA

h) PROMUOVE

l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori

i) FORMULA

osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito

ATTRIBUZIONI – ART. 50

l) PARTECIPA

partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35

m) FA PROPOSTE

in merito alla attività di prevenzione

n) AVVERTE

il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività

C.E.D.E.S.A.[®]

ATTRIBUZIONI – ART. 50

o) PUÒ FARE RICORSO

alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro

HA DIRITTO

di formazione e
informazione
a disporre del tempo e dei mezzi
necessari

C.E.D.E.S.A.[®]

HA IL DOVERE

di fare un uso strettamente connesso alla sua
funzione delle informazioni e della
documentazione ricevuta, rispettando il
segreto industriale

IN SINTESI

Il RLS svolge
un ruolo
Decisamente
Cooperativo
Partecipativo



IL RLS È CONSULTATO

PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

- Elettrico
- Campi elettromagnetici
- Rumore
- Incendio
- Per le gestanti
- Radiazioni ottiche artificiali
- Movimenti ripetuti
- Biologico
- Movimentazione manuale carichi
- Videoterminale
- Macchine e attrezzature
- Microclima
- Vibrazioni
- Meccanico
- Stress lavoro correlato
- Esplosioni
- Interferenti
- Chimico



RLS





COVID-19 Status

GREEN PASS SUI LUOGHI DI LAVORO PRIVATI

IMMUNE

NORMATIVA

Decreto Legge 21 settembre 2021, n. 127 prevede l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 all'ambito privato.

A partire dal **15 ottobre 2021** tutto il personale aziendale e tutti coloro che a diverso titolo accedono all'azienda sono tenuti ad essere in possesso della Certificazione Verde COVID-19 "Green Pass" per accedere ai luoghi di lavoro aziendali. E' esentato da tale obbligo solo il personale munito di certificazione medica di esenzione dalla campagna vaccinale.



C.E.D.E.S.A.®

A CHI SI RIVOLGE L'OBBLIGO

- **Dipendenti, consulenti, partite Iva, lavoratori di altre imprese che entrano in azienda**
- **Lavoratori che entrano in mezzi pubblici**
- **Lavoratori a domicilio (elettricisti, colf, badanti...)**

Quindi significa: **tutti quelli che svolgono attività lavorativa nelle aziende di qualunque settore e natura.**

A CHI COMPETE IL CONTROLLO

Il datore di lavoro può delegare soggetti aziendali quali accertatori e verificatori con atto formale.

Nel caso in cui il personale dipendente si rechi presso fornitori o clienti, il controllo verrà effettuato dal titolare dell'azienda presso la quale egli si reca.



C.E.D.E.S.A.®

SANZIONI

Datore di lavoro

da € 400,00 a € 1.000,00 per non aver predisposto modalità organizzative di verifica prima del 15 ottobre

Lavoratori

qualora il lavoratore acceda ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso e presentazione di Certificazione Verde, è prevista una sanzione amministrativa da € 600,00 ad € 1500,00

In caso di reiterata violazione, la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima



C.E.D.E.S.A.®

QUALI STEP DUNQUE?

Il datore di lavoro dovrà:

1. predisporre una **procedura** con le modalità organizzative entro il 15 ottobre 2021
2. esporre in tutti i luoghi di accesso all'azienda sia per interni che per esterni apposita **cartellonistica**
3. **informare tutti i clienti \ fornitori**
4. **informare i dipendenti** sulle modalità di controllo e eventuali sanzioni correlate
5. individuare e **delegare formalmente i soggetti accertatori**
6. esporre in bacheca aziendale i nominativi dei soggetti delegati

QUALI STEP DUNQUE?

Prima di procedere con l'attuazione è fondamentale:

- **Formare** i soggetti accertatori
- **Fare delle riunioni con il personale** per sensibilizzarlo alla problematica e di come la stessa impatta sul singolo, sui colleghi e sull'azienda
- dare la massima disponibilità per cercare di prevenire le sanzioni



QUALI MODALITÀ DI CONTROLLO?

La verifica delle Certificazioni verdi COVID-19 in Italia prevede l'utilizzo **dell'app nazionale VerificaC19**, installata su un dispositivo mobile o su totem elettronici.

L'applicazione consente di verificare l'autenticità e la validità delle Certificazioni senza la necessità di avere una connessione internet e senza memorizzare informazioni personali sul dispositivo.

VerificaC19 permette anche il controllo dell'EU Digital Covid Certificate emesso da altri paesi europei.



QUALI MODALITÀ DI CONTROLLO?

La scelta della modalità di controllo è posta in capo al datore di lavoro, che stabilirà poi apposita procedura, **nel pieno rispetto delle normative di sicurezza e riservatezza dei dati:**

- a) tramite *smartphone* o altro dispositivo mobile
- b) tramite *totem* con collegamento o meno al programma di rilevazione presenze



C.E.D.E.S.A.®

PROCEDURA ESEMPIO SMARTPHONE

Il soggetto accertatore riceve un dispositivo **smartphone** dall'azienda, con cui su delega del datore di lavoro, procede con le verifiche al personale dipendente e a soggetti esterni all'azienda che vi accedono a qualunque titolo, **utilizzando l'applicazione VerificaC19**, con le indicazioni fornite dal datore di lavoro:

- **Quando** fare i controlli (consigliato prima dell'ingresso)
- **Ogni quanto** fare i controlli (frequenza consigliata giornaliera)
- **A quale campione** fare i controlli (la norma prevede la possibilità di un controllo a campione, senza discriminazione tra personale ed in modo da controllare in breve periodo tutti)

ESITI DELLA VERIFICA

ESITO POSITIVO CONTROLLO

La verifica consiste in due step:

1. controllo del possesso della Certificazione Verde o che il lavoratore sia in possesso di certificato di esenzione
2. corrispondenza del nominativo con quello del documento di identità fornito.

In caso di **esito positivo** il lavoratore interno o esterno viene ammesso nei luoghi di lavoro aziendale. Si annota il controllo avvenuto in un apposito registro.

ESITI DELLA VERIFICA

ESITO NEGATIVO CONTROLLO PRIMA DELL'INGRESSO

In caso di **esito negativo (certificazione verde non valida o documento di identità non corrispondente alla certificazione)** il personale dipendente o esterno **non deve essere ammesso** nei luoghi di lavoro aziendale. ®

Informa immediatamente il datore di lavoro e provvede a **registrare su apposito modulo** l'esito negativo della verifica indicando gli estremi della persona, luogo, orario, lo strumento di verifica, l'evidenza della mancanza di esibizione o mancanza validità certificazione verde oppure falso per quanto riguarda l'identità del lavoratore, eventuali motivazioni evidenziate dal lavoratore, verifica della validità del green pass ed ogni altra informazione utile.

ESITI DELLA VERIFICA

ESITO NEGATIVO CONTROLLO PRIMA DELL'INGRESSO

Nel caso di **personale esterno**, si procede a fornire i dati al titolare dell'azienda esterna per i provvedimenti correlati.

Nel caso di **personale dipendente**, il datore di lavoro si interfaccia con l'ufficio paghe in quanto dovrà provvedere a gestire l'assenza ingiustificata, correlata ad una sospensione obbligatoria dalla prestazione lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.



ESITI DELLA VERIFICA

ESITO NEGATIVO CONTROLLO DURANTE IL LAVORO

Nel caso in cui l'esito della verifica effettuata durante la prestazione lavorativa sia **negativo**, il soggetto accertatore **comunica immediatamente la situazione rilevata al datore di lavoro**, e contestualmente registra su apposito modulo l'esito negativo della verifica indicando gli estremi della persona, luogo, orario, lo strumento di verifica, l'evidenza della mancanza di esibizione o mancanza validità certificazione verde oppure falso per quanto riguarda l'identità del lavoratore, eventuali motivazioni evidenziate dal lavoratore, verifica della validità del green pass ed ogni altra informazione utile. Il lavoratore **dovrà contestualmente alla verifica allontanarsi dall'azienda.**

ESITI DELLA VERIFICA

ESITO NEGATIVO CONTROLLO DURANTE IL LAVORO

Il datore di lavoro provvede poi a effettuare la **trasmissione degli atti al Prefetto**, atti composti da una documentazione probatoria (rapporto) che consenta di dimostrare gli elementi a fondamento della contestazione, per il seguito sanzionatorio di competenza di quest'ultima.



CASO 1

Qualora il lavoratore **comunichi** al datore di lavoro, preventivamente, ovvero **prima dell'accesso**, di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19, lo stesso **non potrà accedere in azienda**, e la sua assenza sarà ritenuta quale "assenza ingiustificata", senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

CASO 2

Qualora **al momento della verifica**, il soggetto accertatore verifichi il mancato possesso della certificazione o la mancata validità della stessa, il lavoratore **non potrà accedere in azienda**, è prevista la sospensione obbligatoria dalla prestazione lavorativa che verrà computata quale “assenza ingiustificata”, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

CASO 1 e 2- chiarimenti

Il lavoratore che comunichi di non possedere la certificazione verde o che non possa fare ingresso in azienda per mancanza del certificato viene considerato [®] assente ingiustificato fino alla sua presentazione in azienda con un documento valido.

Ciò impone al datore di lavoro di registrare e gestire l'assenza del lavoratore e il controllo del rientro con certificazione verde valida.

App VERIFICAC19

In Italia è il Ministero della Salute a rilasciare la Certificazione verde COVID-19 attraverso la Piattaforma nazionale, sulla base dei dati trasmessi dalle Regioni e Province Autonome (<https://www.dgc.gov.it/web>). La certificazione contiene un QR Code con le informazioni essenziali.

Agli operatori autorizzati al controllo va mostrata soltanto il QR Code sia nella versione digitale, direttamente da smartphone o tablet, sia nella versione cartacea

The image shows two versions of a COVID-19 certificate: a digital one and a paper one. The digital version features the EU flag and the text 'EU Digital COVID Certificate' and 'Certificazione verde COVID-19'. The paper version features the Italian flag and the text 'VACCINATION CERTIFICATE CERTIFICATO DI VACCINAZIONE COVID-19'. Both versions include a QR code and a table of fields with placeholder values like 'XXXXX'.

EU Digital COVID Certificate
Certificazione verde COVID-19

EU Flag

QR Code

Surname(s) and forename(s)
Cognome e Nome
Rossi Mario

Date of birth
Data di nascita (aaaa-mm-gg)
1988-03-25

Unique certificate identifier
Identificativo univoco del certificato
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

**VACCINATION CERTIFICATE
CERTIFICATO DI VACCINAZIONE**
COVID-19

INFORMAZIONI GENERALI

Certificato rilasciato da: Ministero della salute, Italia.
Issued by: Ministry of health, Italy.

APP di verifica autentica e valida in Italia
Verifier APP in Italy VerificaC19

Per ulteriori informazioni e informative privacy:
www.dgc.gov.it; www.salute.gov.it

Questo certificato non è un documento di viaggio.
Le evidenze scientifiche sulla vaccinazione, sui test e sulla guarigione da COVID-19 continuano ad evolversi, anche in considerazione delle nuove varianti del virus.
Prima di viaggiare, si prega di controllare le misure di salute pubblica applicate nel luogo di destinazione e le relative restrizioni anche consultando il sito: <https://reopen.euroarea.eu/en>

Putting instructions

Disease or agent targeted Malattia o agente bersaglio	COVID-19
Vaccine/prophylaxis Tipo di vaccino	XXXXX
Vaccine medicinal product Denominazione del vaccino	XXXXX
Vaccine marketing authorisation holder or manufacturer Produttore o titolare dell'AC del vaccino	XXXXX
Number in a series of vaccinations/doses and the overall number of doses administered/numero totale dosi prodotte	XXXXX
Date of vaccination Data dell'ultima somministrazione	XXXXX
Member State of vaccination Nazione in cui è stata eseguita la vaccinazione	XXXXX
Certificate issuer Ente che ha rilasciato il certificato	XXXXX

App VERIFICAC19



Per utilizzare correttamente l'App VerificaC19 è necessario collegarsi almeno una volta al giorno ad una rete internet. Successivamente l'applicazione funziona correttamente offline. Il collegamento serve per due motivi:

- aggiornare l'elenco delle chiavi pubbliche che gli Stati Membri utilizzano per stabilire l'autenticità delle Certificazioni;
- aggiornare l'App con nuove ed eventuali funzionalità operative.



C.E.D.E.S.A.

App VERIFICAC19 – come funziona



1. Scansionare il QR Code tramite l'App Verifica C19.
2. l'App VerificaC19 applica le regole per verificare la Certificazione, fornendo **tre possibili risultati**:
 - **schermata verde**: la Certificazione è valida per l'Italia e l'Europa;
 - **schermata azzurra**: la Certificazione è valida solo per l'Italia;
 - **schermata rossa**: la Certificazione non è ancora valida o è scaduta o c'è stato un errore di lettura.

Il verificatore accerta la validità della certificazione chiedendo l'esibizione di un documento di identità al fine di verificare che la Certificazione fornita corrisponda all'interessato

App VERIFICAC19 – come funziona





Certificazione valida in Italia e in Europa

Cosa si può fare con la Certificazione verde COVID-19?

Per completare la verifica è necessario confrontare i seguenti dati anagrafici con quelli di un documento di identità valido:

NOME/NAME
ROSSI VERDI MARIO LUIGI

DATA DI NASCITA/BIRTH DATE
20/07/1980

CHIUDI
^



Certificazione valida solo in Italia

Cosa si può fare con la Certificazione verde COVID-19?

Per completare la verifica è necessario confrontare i seguenti dati anagrafici con quelli di un documento di identità valido:

NOME/NAME
ROSSI VERDI MARIO LUIGI

DATA DI NASCITA/BIRTH DATE
20/07/1980

CHIUDI
^



Certificazione non valida

Quali sono i motivi di non validità?

La certificazione presenta i seguenti dati anagrafici:

NOME/NAME
ROSSI VERDI MARIO LUIGI

DATA DI NASCITA/BIRTH DATE
20/07/1980

CHIUDI
^



CERTIFICAZIONE NON VALIDA

la Certificazione non è valida e dunque non è possibile accedere ai luoghi di lavoro. La mancanza di validità deriva da una Certificazione verde COVID-19 non autentica oppure da una Certificazione scaduta, avendo tutte le Certificazioni durata limitata a seconda della prestazione sanitaria a cui è collegata (**48 ore per i tamponi, 6 mesi per i certificati di guarigione e 12 mesi per il completamento del ciclo di vaccinazione**). In aggiunta, nei casi di vaccini doppia dose, la Certificazione generata con la prima dose scadrà con la generazione della Certificazione per seconda dose.



ERRORE DI LETTURA QR CODE, oppure **NON È UNA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19**

Errore di lettura QR Code: c'è stato un errore di lettura da parte dell'app VerificaC19. Puoi riprovare cercando condizioni di luce migliori, e assicurandoti che l'inquadratura della fotocamera sia allineata al QR Code da scansionare. VerificaC19 riconosce solamente i QR Code che rispettano le specifiche europee dell'EU Digital Covid Certificate. Nessun'altra tipologia di QR Code potrà quindi essere scansionata con successo dall'App. **Se nonostante la nuova lettura si ottengono nuovamente le medesime indicazioni, non è possibile accedere ai luoghi di lavoro senza certificazione valida.**

ESENZIONI

L'obbligo della Certificazione verde COVID-19 **non si applica ai soggetti esenti per motivi di salute** dalla vaccinazione sulla base di idonea certificazione medica. **Fino al 30 novembre 2021**, possono essere utilizzate **le certificazioni di esenzione in formato cartaceo** rilasciate, a titolo gratuito, dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi sanitari regionali o dai Medici di medicina generale dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale, secondo le modalità e sulla base di precauzioni e controindicazioni definite dalla Circolare del Ministero della Salute 04 agosto 2021. **Sono validi i certificati di esenzione vaccinali già emessi dai Servizi sanitari regionali sempre fino al 30 novembre.**

ESENZIONI

L'obbligo della Certificazione verde COVID-19 **non si applica ai cittadini che hanno ricevuto il vaccino ReiThera** (una o due dosi) nell'ambito della sperimentazione Covitar. [®]

La certificazione, con validità fino al 30 novembre 2021, sarà rilasciata dal medico responsabile del centro di sperimentazione in cui è stata effettuata in base alla Circolare del Ministero della Salute 5 agosto 2021.

ESENZIONI – Cosa contiene la certificazione?

- i dati identificativi del soggetto interessato;
- la dicitura: “**soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l’accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del decreto-legge 23 luglio 2021, n 105**”;
- data di fine di validità della certificazione;
- i dati relativi al Servizio vaccinale;
- il timbro e la firma del medico certificatore (anche digitale);
- il numero di iscrizione all’ordine o il codice fiscale del medico certificatore.

ESENZIONI ESTERE

Con l'ordinanza del 29 luglio 2021 del Ministero della salute, le certificazioni rilasciate da **Canada, Giappone, Israele, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord e Stati Uniti d'America**, sono riconosciute come equivalenti a quelle dell'Unione Europea emesse dopo la vaccinazione oppure un test negativo oppure la guarigione da COVID-19. Le certificazioni possono essere esibite in formato digitale o cartaceo. **Le Certificazioni permettono di accedere ad attività in Italia al pari della Certificazione verde COVID-19.**



COVID-19 Status

GREEN PASS SUI LUOGHI DI LAVORO PRIVATI


IMMUNE



INFORTUNI



DATI INAIL 2021

Per le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto (1.270 casi), si registra nel 2020 un incremento eccezionale (+16,6%) rispetto alle 1.089 del 2019 (181 casi in più), influenzato soprattutto dai decessi avvenuti nel 2020 a causa dell'infezione da Covid-19 in ambito lavorativo, circa un terzo di quelli denunciati all'Inail nello stesso anno. A livello nazionale si registra nel 2020 una riduzione solo degli infortuni mortali in itinere, passati da 306 a 214 (-30,1%), mentre quelli avvenuti in occasione di lavoro sono aumentati del 34,9% (da 783 a 1.056).

Tabella B2 - Denunce d'infortunio con esito mortale per modalità di accadimento

Modalità di accadimento	Dicembre 2019	Dicembre 2020	Gennaio-Dicembre 2019	Gennaio-Dicembre 2020
In occasione di lavoro	29	32	783	1.056
Senza mezzo di trasporto	29	30	597	911
Con mezzo di trasporto	0	2	186	145
In itinere	20	11	306	214
Senza mezzo di trasporto	19	10	98	72
Con mezzo di trasporto	1	1	208	142
Totale	49	43	1.089	1.270

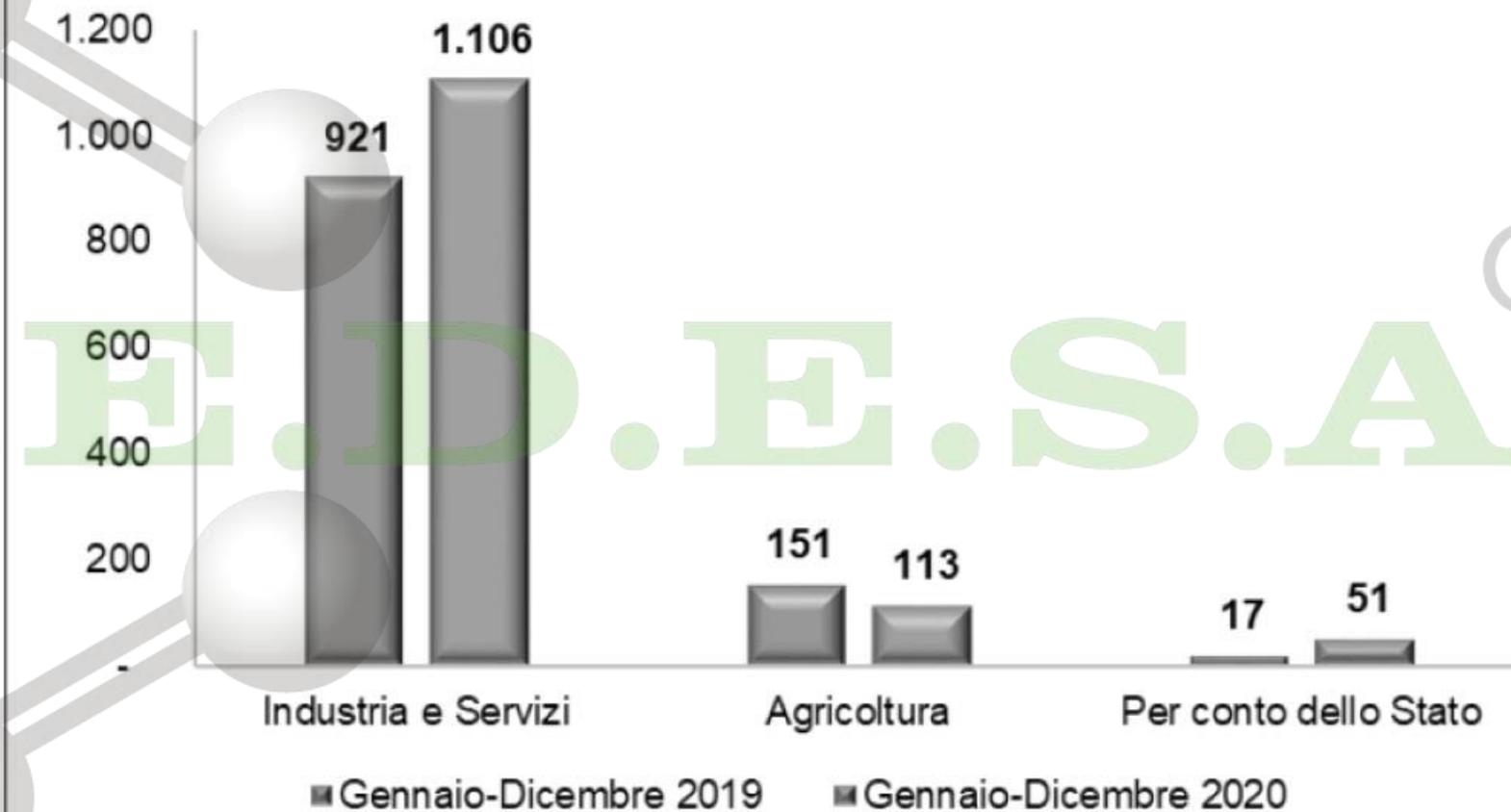
DATI INAIL 2021

L'incremento ha riguardato la gestione Industria e servizi (da 921 a 1.106 denunce) e il conto Stato (da 17 a 51), mentre l'Agricoltura ha registrato 38 casi in meno (da 151 a 113).

Dall'analisi territoriale emerge una diminuzione di nove casi mortali nel Nord-Est (da 251 a 242) e di due al Centro (da 217 a 215). Il Nord-Ovest si contraddistingue, invece, per un incremento di 136 decessi (da 289 a 425), complice soprattutto l'aumento registrato in Lombardia (+85). Il Sud registra un aumento di 50 casi (da 233 a 283), 31 dei quali avvenuti in Campania, e le Isole di sei casi (da 99 a 105).

C.E.D.E.S.A.

DENUNCE DI INFORTUNIO CON ESITO MORTALE DATI PER GESTIONE



COS'È

L'infortunio sul lavoro è un evento che:

- Deve avvenire “in occasione” di lavoro
- Deve derivare da una causa violenta
- Causa la morte o la lesione fisica del lavoratore

I requisiti sopra evidenziati sono essenziali affinché l'Inail (Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro) riconosca l'incidente come effettivo infortunio sul lavoro indennizzabile.

CAUSA VIOLENTA

In linea di massima, **la causa dell'infortunio è "violenta" quando:**

- È rappresentata da un **agente "esterno"** (es: traumi)
- Ha avuto **sufficiente idoneità lesiva** (deve essere stata in grado, cioè, di causare la morte o la lesione fisica del lavoratore)
- Ha agito **"rapidamente"**: la rapidità della causa violenta è riferita al tempo di azione della stessa, non al manifestarsi dei sintomi (es. trauma subito ma sintomi che si manifestano anche uno o due giorni dopo)

In sintesi, una causa violenta è ogni aggressione che dall'esterno danneggia l'integrità psico-fisica del lavoratore

SIGNIFICATO DI «IN OCCASIONE DI LAVORO»

Affinché l'infortunio possa essere considerato come avvenuto **“in occasione” del lavoro**, non è necessario né sufficiente che questo sia avvenuto nel luogo di lavoro né durante l'orario di lavoro, ma solo che sia avvenuto per il lavoro; infatti, vengono considerati infortuni sul lavoro anche quelli subiti dai lavoratori durante le pause di lavoro, durante le pause per bisogni corporali o per ristorarsi, quelli subiti nell'intento di soccorrere un collega o per salvare le attrezzature.

L'INAIL precisa: *“ sono esclusi dalla tutela gli infortuni conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso”*.

INTERVENTO AUTORITÀ

INFORTUNI GRAVI O MORTE

Tutti i casi di infortuni gravi o gravissimi, con prognosi superiore ai 30 giorni lavorativi, vengono segnalati direttamente dall'INAIL o dagli organi di Polizia Giudiziaria (SPISAL) alla Procura della Repubblica, tenuta poi ad esercitare, d'ufficio, l'azione penale per il reato di lesioni colpose gravi o gravissime, senza necessità di alcuna querela da parte dell'infortunato.

Nei casi di morte per infortunio del lavoratore la Procura della Repubblica avvierà, invece, un'indagine per omicidio colposo

INTERVENTO AUTORITÀ

L'indagine penale si avvia:

- d'ufficio, in caso di infortunio dal quale deriva **la morte del lavoratore**
- d'ufficio, in caso di infortunio dal quale derivano al lavoratore **lesioni personali con prognosi superiore a 40 giorni**
- prognosi che superano i 30 giorni: attivazione, per lo più ad iniziativa dell' INAIL, dell' inchiesta amministrativa della Direzione provinciale del lavoro, il cui verbale viene inviato al Pubblico Ministero;
- in presenza di una **querela**, in caso di infortunio dal quale derivano la lavoratore lesioni personali con prognosi non superiore a 40 giorni.

COSA DEVE FARE IL DIPENDENTE

A seguito infortunio, dopo intervento squadra di primo soccorso aziendale, deve immediatamente ricevere le cure necessarie rivolgendosi al medico curante o al pronto soccorso. Il medico rilascia il certificato con il quale si attesteranno ai fini dell'indennizzabilità:

- la diagnosi;
- il numero dei giorni di inabilità temporanea al lavoro

La legge all'**art. 52 del T.U.** prevede che in seguito ad un infortunio anche se lieve, **il lavoratore è obbligato a darne notizia al proprio datore di lavoro**; tale comunicazione deve essere **immediata** e tempestiva nell'interesse del lavoratore stesso, *dato che non ottemperando a tale obbligo si perde il diritto alle prestazioni INAIL per i giorni antecedenti a quello in cui il datore ha avuto notizia dell'evento.*

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro, una volta essere venuto a conoscenza dell'avvenuto infortunio, deve avvertire l'INAIL mediante la comunicazione o la denuncia. L'obbligo derivante dall'**art.53 del T.U.** (*oltre che da quanto disposto, circa la comunicazione, dall'art. 18, co. 1, lett. r) d.lgs n. 81 del 2008 in materia di sicurezza sul lavoro*), prevede che il datore vi deve adempiere **entro due giorni da quando il lavoratore gli ha fornito notizia dell'evento assieme agli estremi del certificato medico.**

La norma sottolinea come tale obbligo vige sul datore *“indipendentemente da ogni valutazione rispetto alla ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità”*.

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

I tempi per adempiere all'obbligo di denuncia sono relativamente stretti, il datore infatti se la prognosi è superiore a tre giorni oltre quello dell'evento, deve provvedere **entro 48 ore** da che ha avuto contezza dell'infortunio, tempi che si dimezzano a **24 ore** qualora la situazione sia grave ed abbia cagionato un pericolo di morte o la morte del lavoratore.

Se deve effettuarsi solo la comunicazione di infortunio, essa va presentata entro 48 ore da quando si è a conoscenza dei riferimenti del certificato medico.

COSA DEVE FARE IL MEDICO

La legge prevede un obbligo per il medico o la struttura sanitaria che appresta le cure al lavoratore, di **invio del “certificato medico” di infortunio** sul lavoro. Il certificato deve essere inviato **telematicamente all’INAIL**, successivamente è onere del lavoratore fornire al proprio datore il numero identificativo del certificato medico, la data di rilascio e i giorni di prognosi ivi indicati, tutte informazioni fondamentali affinché quest’ultimo possa provvedere alla denuncia o comunicazione di infortunio.

In mancanza di trasmissione a cura del lavoratore, il datore di lavoro non può procedere.

RIASSUMENDO



➔ Per via telematica o in condivisione telematica



C.E.D.E.S.A. S.A.

Analisi di alcune sentenze



C.E.D.E.S.A.[®]

FORMAZIONE E INFORTUNI

CASO 1

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 39765 del 2 ottobre 2015 – u.p. 19 maggio 2015 - Pres. Sirena – Est. Izzo – Ric. V.V..
- Il datore di lavoro che omette di formare il lavoratore risponde a titolo di colpa specifica per l'infortunio occorsogli per una sua condotta negligente trattandosi di una conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi.

FORMAZIONE E INFORTUNI

CASO 1

Il principio della giurisprudenza di legittimità che viene riaffermato in essa è quello in base al quale **il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui o sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore** il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi; né l'adempimento di tali obblighi si può ritenere escluso o surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro.

FORMAZIONE E INFORTUNI

CASO 1

Nel caso sottoposto in questa circostanza all'esame della Corte di Cassazione il **lavoratore era rimasto mortalmente infortunato** in quanto **schacciato fra la motrice ed il rimorchio** di un mezzo di trasporto mentre stava procedendo ad un incauto riaggancio delle due parti del veicolo non rispettando così quelle misure di sicurezza che una specifica formazione gli avrebbe sicuramente fatto conoscere.

FORMAZIONE E INFORTUNI

CASO 1

Il lavoratore **non era stato adeguatamente informato sui rischi specifici** a cui era esposto in relazione all'attività svolta, con particolare riferimento al rischio presente durante le operazioni di sganciamento e successivo riaggancio tra autotreno e rimorchio e, dunque, sulle misure di sicurezza del caso e **non gli era stata assicurata, altresì, una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza, avuto riguardo alle proprie mansioni, con particolare riferimento alle operazioni in svolgimento.**

FORMAZIONE E INFORTUNI

CASO 2

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 24417 del 22 giugno 2021 (u.p. 26 maggio 2021) - Pres. Piccialli – Est. Pavich – P.M. Casella - Ric. P.F.. - Il datore di lavoro che non adempie ai suoi obblighi di formazione su di lui gravanti risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio di un lavoratore dipeso da una condotta imprudente conseguenza diretta dell'inadempienza degli obblighi formativi.

Un'altra sentenza questa che richiama l'importanza di una corretta formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro quale idonea misura per prevenire l'accadimento di eventi infortunistici.

IMPRUDENZA DEL LAVORATORE

CASO 3

Corte di Cassazione - ordinanza 22 settembre 2021, n. 25597

Nel caso di danno alla salute del lavoratore, la responsabilità del datore di lavoro è esclusa solo se il danno è stato cagionato da una condotta atipica ed eccezionale del prestatore che si pone come causa esclusiva dell'evento dannoso. Interviene, in tal caso, il **rischio elettivo**, che si verifica quando la **condotta abnorme del lavoratore** sia tale da recidere il nesso causale tra l'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro e l'infortunio intervenuto.

IMPRUDENZA DEL LAVORATORE

CASO 3

Al di fuori di tale ipotesi, in linea generale, il datore di lavoro è responsabile quando omette di adottare le misure protettive, comprese quelle esigibili in relazione al rischio derivante dalla condotta colposa del lavoratore. ®

È, parimenti, responsabile se non vigila affinché le misure adottate siano rispettate da parte del dipendente. Infine, **l'obbligo di tutela** delle condizioni di lavoro (ex [art. 2087 c.c.](#)) non è adempiuto se le misure di prevenzione non sono idonee ad eliminare nella misura massima possibile **anche i rischi derivanti da imprudenza, negligenza o imperizia del lavoratore.**

ART. 2087

CASO 3

“in tema di infortuni sul lavoro, l'art. 2087 cod. civ. ha carattere generale e sussidiario, di integrazione della specifica normativa antinfortunistica, con riferimento all'interesse primario della garanzia della sicurezza del lavoro. Pertanto, il dovere di sicurezza si realizza o attraverso l'attuazione di misure specifiche imposte tassativamente dalla legge oppure con l'adozione dei mezzi idonei a prevenire ed evitare i sinistri, assunti con i sussidi dei dati di comune esperienza, prudenza, diligenza, prevedibilità, in relazione all'attività svolta. Ne consegue che, per configurare la responsabilità del datore di lavoro o dei suoi delegati, non è necessario che sia integrata la violazione di specifiche norme dettate per la prevenzione degli infortuni, essendo sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa dell'omessa adozione di quelle misure e accorgimenti imposti all'imprenditore dall'art. 2087 cod. civ. ai fini della più efficace tutela dell'integrità fisica del lavoratore”.

IMPRUDENZA DEL LAVORATORE

CASO 3

La vicenda

Nel sollevare delle lastre – dal peso di 3.200 kg – da movimentare con l'ausilio di un carroponete per caricarle su autoarticolati, **il lavoratore era stato colpito a causa di una oscillazione del carico poiché non si era allontanato dalla zona di movimentazione.** Anziché spostarsi nell'area sicura delimitata da apposite strisce colorate sul pavimento, egli era rimasto nella zona di lavorazione a “rischio residuo”.

Il prestatore di lavoro lamenta la mancata vigilanza e la violazione delle misure di sicurezza da parte del datore di lavoro; l'inidoneità della misura preventiva adottata nell'attività di caricamento delle lamiera.

IMPRUDENZA DEL LAVORATORE

CASO 3

In tribunale

La decisione della Corte d'appello ha considerato come anomala la condotta del lavoratore perché, al momento di azionare il carroponete, era rimasto vicino alle cataste di lamiera, senza spostarsi nella zona sicura delimitata dalle linee verdi presenti sul pavimento. Il giudice di merito ha ritenuto sufficienti le misure assunte dal datore di lavoro e ne ha escluso la responsabilità.

Il lavoratore ricorre in Cassazione dove la Suprema Corte si esprime ritenendo che le statuizioni della sentenza gravata **non siano rispettose dei principi elaborati dalla giurisprudenza** consolidata in tema di responsabilità conseguente a infortunio sul lavoro.

RISCHIO ELETTIVO

CASO 3

La Corte ricorda che la condotta del dipendente comporta l'esclusione della responsabilità del datore di lavoro da responsabilità solo quando presenti i caratteri **dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza** rispetto all'attività lavorativa da svolgere e alle direttive ricevute. Inoltre, deve trattarsi di un comportamento **atipico ed eccezionale** in modo da risultare come la causa esclusiva dell'evento (*Cass. 4075/2004*). In altre parole, la condotta del lavoratore deve atteggiarsi come imprevedibile rispetto al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute (*Cass. 3786/2009*).

RISCHIO ELETTIVO

CASO 3

Si parla di **rischio elettivo** facendo riferimento alla *“condotta personalissima del lavoratore, esercitata ed intrapresa volontariamente in base a ragioni e motivazioni del tutto personali, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa e tale da creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità di lavoro e da porsi come causa esclusiva dell'evento, interrompendo il nesso eziologico tra prestazione ed attività assicurata”* (Cass. 3763/2021; Cass. 7649/2019; Cass. 16026/2018; Cass. 798/2017; [Cass. 7313/2016](#); Cass. 28786/2014; Cass. 12779/2012; Cass. 21694/2011).

Pertanto, nel caso di danno alla salute del lavoratore, **la responsabilità del datore di lavoro è esclusa** se il danno è stato cagionato da una condotta atipica ed eccezionale del prestatore che si pone come causa esclusiva dell'evento dannoso.

RISCHIO ELETTIVO

CASO 3

Nel caso di specie, quindi, non era invocabile un rischio elettivo tale da recidere il nesso causale tra l'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro/committente e l'infortunio intervenuto. Pertanto, la sentenza gravata è incorsa **nell'errore di diritto, per violazione dell'art. 2087 c.c.**, in quanto ha del tutto omesso di indagare sulla *“idoneità delle misure di prevenzione adottate dalla datrice di lavoro e/o dalla committente [...] a scongiurare il rischio connesso alla movimentazione delle lamiera, di notevole peso e dimensioni; rischio che era necessario valutare anche in relazione ad una possibile condotta negligente e imprudente del lavoratore”*..



INFORTUNI





C.E.D.E.S.A.[®]

C.E.D.E.S.A.[®]

**GRAZIE
PER L'ATTENZIONE**