

LUIGI MACCHIARELLI
PAOLO ARBARELLO – NATALE M. DI LUCA – TOMMASO FEOLA

MEDICINA LEGALE

II EDIZIONE



EDIZIONI MINERVA MEDICA
TORINO 2005

Invalidità e riabilitazione protesica	646
Incapacità lavorativa specifica	647
Incapacità di guadagno	649
Danno emergente: le spese mediche	650
Danno da morte o danno tanalogico	651
Danno morale	651
Fondo di garanzia per le vittime della strada	652
Valutazione del danno alla persona della casalinga	652
Danno alla persona nel caso del pensionato	653
Valutazione del danno al bambino in responsabilità civile	653
Valutazione e risarcimento del danno alla persona di lieve entità derivante da sinistri in RCA e natanti	654
Valore monetario del punto di invalidità	661
Decalogo SIMLA sulla valutazione del danno biologico (Ferrara, 2001)	662
Tabelle di valutazione del danno alla persona (danno biologico)	663
Appendice legislativa e giurisprudenziale	673
Massime sulla valutazione del danno alla persona in responsabilità civile	674
DANNO ALLA PERSONA DA INQUINAMENTO AMBIENTALE	682
8. LA MEDICINA LEGALE DELLA SICUREZZA SOCIALE	697
LA SICUREZZA SOCIALE	697
Concetto di sicurezza sociale	697
Fondamenti costituzionali della "sicurezza sociale"	698
Sanità pubblica e Servizio Sanitario Nazionale: i principi ispiratori	699
Organizzazione, compiti e servizi delle ASL	708
Assistenza ospedaliera pubblica. Le aziende ospedaliere e i presidi ospedalieri	710
ASL e il ruolo della medicina legale	712
La medicina legale ospedaliera	714
Libero esercizio professionale dello specialista medico-legale e la sua importanza nel sistema di sicurezza sociale	715
Partecipazione dei cittadini e tutela dei diritti della persona nel Servizio Sanitario Nazionale	716
Legge 13 maggio 1978 n. 180: "Accertamenti e trattamenti sanitari volontari e obbligatori"	716
Servizi di emotrasfusione	722
Servizio di pronto soccorso ospedalieri e Servizi di guardia medica delle ASL	725
Assistenza farmaceutica nel Servizio Sanitario Nazionale	727
Tutela della salute materno-infantile	729
Tutela della salute degli anziani	732
Dipartimenti di prevenzione (art. 7 DLgs 502/1992, modificato da art. 8 DLgs 517/1993)	732
Tutela dell'ambiente nel sistema di sicurezza sociale	733
Educazione sanitaria	739
TUTELA DEGLI INVALIDI CIVILI	740
Evoluzione legislativa in materia di tutela degli invalidi civili	740
Definizione di invalido civile	742
Invalidità permanente	742
Criteri di valutazione della invalidità civile (Decreto del Ministero della Sanità del 5 febbraio 1992) (F. Japichino, M. Spalletta)	751
Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" (R. Castrica, L. Marsella)	765
Appendice legislativa	769
SICUREZZA SOCIALE E MEDICINA LEGALE DEL LAVORO	791
Note preliminari sul contratto di lavoro	791
Ambiti specifici di applicazione del DLgs 626/1994 (F. Tomei, L. Marsella)	799
Il processo del lavoro	804
Mobbing	806
Lavoro: stress e danno biologico	807
Appendice legislativa	809

boratorio, radiografie, esame audiometrico, prove di funzionalità respiratoria) non sono generici, ma vengono eseguiti tenendo conto dei rischi a cui il lavoratore può essere esposto. Tutta la sorveglianza sanitaria (visite mediche ed esami di laboratorio) è a carico (per ciò che riguarda i costi e il sostenimento delle spese) del datore di lavoro. Non tutti i lavoratori devono essere sottoposti a visite mediche: è la legge che stabilisce infatti per quali rischi è obbligatoria una visita medica e con quale periodicità deve essere fatta.

I lavoratori per i quali esiste l'obbligo, devono essere visitati dal medico competente prima dell'immissione al lavoro (visita preventiva) e in seguito con la periodicità stabilita dalla legge (visita periodica).

In alcuni casi (per esposizione ad agenti cancerogeni o biologici) il lavoratore può essere sottoposto a visite mediche anche dopo la cessazione del lavoro.

Il lavoratore può anche richiedere al medico altre visite oltre quelle periodiche quando ritiene di soffrire di disturbi legati al lavoro o quando per l'insorgenza di una malattia ritenga di non essere più idoneo alla mansione.

Se la visita è stabilita dalle leggi il lavoratore non può rifiutarsi di essere visitato.

Il medico registra le informazioni e i dati medici del lavoratore in una cartella sanitaria e di rischio personale.

Tali dati sono vincolati al segreto e non possono essere comunicati al datore di lavoro o ad altre persone, ma il lavoratore può richiedere in qualunque momento copia delle visite effettuate e del loro risultato.

Giudizio conclusivo espresso dal medico competente.

– L'esame clinico effettuato dal medico competente sulla persona del lavoratore si chiude con un preciso giudizio medico-legale:

- idoneo;
- idoneo con prescrizioni o con limitazioni dell'attività;
- non idoneo temporaneamente;
- non idoneo permanentemente;

Ricorsi avverso il giudizio del medico competente. – Nei casi di non idoneità è possibile ricorrere all'organo di vigilanza ASL (entro 30 giorni) il quale dopo accertamenti può confermare o revocare il giudizio del medico competente.

Ambiti specifici di applicazione del DLgs 626/1994

Nella stesura del DLgs 626/1994, il Legislatore ha voluto disciplinare nello specifico determinati ambiti e determinate attività di lavoro. In particolare ha considerato:

- luoghi di lavoro;
- attrezzature di lavoro;
- dispositivi di protezione individuale (DPI);
- movimentazione manuale dei carichi;

- uso di attrezzature munite di videoterminali;
- protezione da agenti cancerogeni;
- protezione da agenti chimici;
- protezione da agenti biologici.

I LUOGHI DI LAVORO

L'art. 30 del DLgs 626/1994 definisce i luoghi di lavoro come «i luoghi destinati a contenere posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo nell'area della medesima azienda ovvero unità produttiva comunque accessibile per il lavoro».

Il datore di lavoro deve provvedere affinché:

- a) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombrati allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- b) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- d) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

I luoghi di lavoro devono essere dotati di:

- 1) dispositivi adeguati per combattere l'incendio, e se del caso, di rilevatori di incendio e di sistemi di allarme;
- 2) locali adibiti al pronto soccorso.

USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

L'art. 34 del DLgs 626/1994 fornisce anzitutto alcune definizioni al fine di rendere più comprensibile la disciplina sugli obblighi da osservare.

- a) *attrezzatura di lavoro*: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto destinato ad essere usato durante il lavoro;
- b) *uso di un'attrezzatura di lavoro*: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad un'attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, lo smontaggio;
- c) *zona pericolosa*: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di un'attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso.

All'art. 35 i primi due comuni contengono obblighi specifici per il datore di lavoro.

«1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori

attrezzature adeguate al lavoro da svolgere ovvero adatte a tali scopi ed idonee ai fini della sicurezza e della salute.

2. Il datore di lavoro attua le misure tecniche ed organizzative adeguate per ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte».

USO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Si intende per Dispositivo di Protezione Individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

I DPI devono essere conformi alle norme di cui al DLgs 4 dicembre 1992, n. 475. Inoltre devono:

- a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo;
- c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità;
- e) in caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

Per movimentazione manuale dei carichi si intendono: le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano tra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari.

Obblighi del datore di lavoro

- «1. Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie o ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori.
2. Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricor-

re ai mezzi appropriati o fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, in base all'allegato VI.

3. Nel caso in cui la necessità di una movimentazione manuale di un carico ad opera del lavoratore non può essere evitata, il datore di lavoro organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione sia quanto più possibile sicura e sana.
4. Nei casi di cui al comma 3 il datore di lavoro:
 - a) valuta, se possibile, preliminarmente, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione e tiene conto in particolare delle caratteristiche del carico, in base all'allegato VI;
 - b) adotta le misure atte ad evitare o ridurre tra l'altro i rischi di lesioni dorso-lombari, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato VI;
 - c) sottopone alla sorveglianza sanitaria di cui all'art.165 gli addetti alle attività di cui al presente titolo».

Allegato VI

«1. Caratteristiche del carico.

La movimentazione manuale di un carico può costituire un rischio tra l'altro dorso-lombare nei casi seguenti:

- il carico è troppo pesante (>kg 30);
- è ingombrante o difficile da afferrare;
- è in equilibrio instabile o il suo contenuto rischia di spostarsi;
- è collocato in una posizione tale per cui deve essere tenuto o maneggiato a una certa distanza dal tronco o con una torsione o inclinazione del tronco;
- può, a motivo della struttura esterna e/o della consistenza, comportare lesioni per il lavoratore, in particolare in caso di urto.

2. Sforzo fisico richiesto.

Lo sforzo fisico può presentare un rischio tra l'altro dorso-lombare nei casi seguenti:

- è eccessivo;
- può essere effettuato soltanto con un movimento di torsione del tronco;
- può comportare un movimento brusco del carico;
- è compiuto con il corpo in posizione instabile.

3. Caratteristiche dell'ambiente di lavoro.

Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro possono aumentare le possibilità di rischio tra l'altro dorso-lombare nei casi seguenti:

- lo spazio libero, in particolare verticale, è insufficiente per lo svolgimento dell'attività richiesta;
- il pavimento è ineguale, quindi presenta rischi di inciampo o di scivolamento per le scarpe calzate dal lavoratore;

- il posto o l'ambiente di lavoro non consentono al lavoratore la movimentazione manuale di carichi a un'altezza di sicurezza o in buona posizione;
- il pavimento o il piano di lavoro presenta dislivelli che implicano la manipolazione del carico a livelli diversi;
- il pavimento o il punto di appoggio sono instabili;
- la temperatura, l'umidità o la circolazione dell'aria sono inadeguate.

4. *Esigenze connesse all'attività.*

- L'attività può comportare un rischio tra l'altro dorsolombare se comporta una o più delle esigenze seguenti:
- sforzi fisici che sollecitano in particolare la colonna vertebrale, troppo frequenti o troppo prolungati;
 - periodo di riposo fisiologico o di recupero insufficiente;
 - distanze troppo grandi di sollevamento, di abbassamento o di trasporto;
 - un ritmo imposto da un processo che non può essere modulato dal lavoratore.

5. *Fattori individuali di rischio*

- Il lavoratore può correre un rischio nei seguenti casi:
- inidoneità fisica a svolgere il compito in questione;
 - indumenti, calzature o altri effetti personali inadeguati portati dal lavoratore;
 - insufficienza o inadeguatezza delle conoscenze o della formazione».

USO DI ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI

Con il Titolo VI, come modificato dall'art. 21 della Legge 29 dicembre 2000 n. 422, il DLgs 626/1994 disciplina l'uso di attrezzature munite di videoterminali. E anche in questo settore vengono anteposte alcune definizioni:

- a) *videoterminale*: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;
- b) *posto di lavoro*: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero *software* per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;
- c) *lavoratore*: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 54.

Obblighi dei datori di lavoro (art. 52)

«1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio [...], analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

- a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
 - b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico e mentale;
 - c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.
2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati».

L'allegato VII contiene una disciplina dettagliata dell'ambiente di lavoro, del posto di lavoro, delle caratteristiche dello schermo, del piano di lavoro, ecc.

RISCHI DA AGENTI CANCEROGENI

L'art. 61 del DLgs 626/1994 stabilisce.

«1. Agli effetti del presente decreto si intende per:

a) *Agente cancerogeno*:

- 1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti ai sensi del DLgs 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni;
- 2) un preparato contenente una sostanza o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie cancerogene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai DLgs 3 febbraio 1997, n. 52, e 16 luglio 1998, n. 285;
- 3) una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato VIII, nonché una sostanza od un preparato emessi durante un processo previsto dall'allegato VIII;⁵⁶

b) *Agente mutageno*:

- 1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione nelle categorie mutagene 1 o 2, stabiliti dai DLgs 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni;
 - 2) un preparato contenente una sostanza o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie mutagene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai DLgs 3 febbraio 1997, n. 52, e 16 luglio 1998, n. 285.
- c) *Valore limite*: se non altrimenti specificato, il limite della concentrazione media, ponderata in funzione del tempo, di un agente cancerogeno o mutageno nell'aria, rile-

⁵⁶ Allegato VIII: - "Elenco di sostanze, preparati e processi oncogeni":

- 1) produzione di auramina con il metodo Michler;
- 2) i lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame o nella pece di carbone;
- 3) lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate;
- 4) processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcol isopropilico;
- 5) il lavoro comportante l'esposizione a polvere di legno duro.

vabile entro la zona di respirazione di un lavoratore, in relazione ad un periodo di riferimento determinato stabilito nell'allegato VIII-*bis*».

☐ *Rischi da agenti cancerogeni e obblighi del datore di lavoro*

La Legge 26/1994 dispone a tale riguardo:

- «1. Il datore di lavoro evita o riduce l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, sempre che ciò è tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non è o è meno nocivo alla salute ed eventualmente alla sicurezza dei lavoratori.
2. Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o mutageno il datore di lavoro provvede affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso sempre che ciò è tecnicamente possibile.
3. Se il ricorso ad un sistema chiuso non è tecnicamente possibile il datore di lavoro provvede affinché il livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile.

L'esposizione non deve comunque superare il valore limite dell'agente stabilito dall'allegato VIII-*bis*».

Si dispone anche che il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare una valutazione dell'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni, i risultati della quale sono riportati nel documento di valutazione dei rischi.

Detta valutazione tiene conto, in particolare, delle caratteristiche delle lavorazioni, della loro durata e della loro frequenza, dei quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati, della loro concentrazione, della capacità degli stessi di penetrare nell'organismo per le diverse vie di assorbimento, anche in relazione al loro stato di aggregazione e, qualora allo stato solido, se in massa compatta o in scaglie o in forma polverulenta e se o meno contenuti in una matrice solida che ne riduce o ne impedisce la fuoriuscita.

La valutazione deve tener conto di tutti i possibili modi di esposizione, compreso quello in cui vi è assorbimento cutaneo.

In relazione ai risultati della valutazione predetta, adottare le misure preventive e protettive di legge, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.

Il documento di valutazione dei rischi è integrato con i dati seguenti:

- a) le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o preparati cancerogeni o mutageni o di processi industriali di cui all'allegato VIII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni o mutageni;

- b) i quantitativi di sostanze ovvero preparati cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti;
- c) il numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni o mutageni;
- d) l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa;
- e) le misure preventive e protettive applicate ed il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati;
- f) le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni o mutageni e le sostanze e i preparati eventualmente utilizzati come sostituti.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare nuovamente la valutazione dei rischi in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.

Infine il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:

- a) gli agenti cancerogeni o mutageni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare;
- b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;
- c) le misure igieniche da osservare;
- d) la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali ed il loro corretto impiego;
- e) il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze.

☐ PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI

Vanno ricordate in merito le norme contenute nel DLgs 2 febbraio 2002, n. 25 "Attuazione della direttiva 98/1924/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro" (Gazzetta Ufficiale n. 57 dell'8 marzo 2002, Suppl. Ordinario n. 40).

Nel testo di legge vengono premesse diverse definizioni, per meglio precisare la portata e i limiti della disciplina.

«[...] Si intende per:

- a) *agenti chimici*: tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi o no sul mercato;
- b) *agenti chimici pericolosi*:
 - 1) agenti chimici classificati come sostanze pericolose ai sensi del DLgs 3 febbraio 1997, n. 52, e successive

modifiche, nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono escluse le sostanze pericolose solo per l'ambiente;

2) agenti chimici classificati come preparati pericolosi ai sensi del DLgs 16 luglio 1998, n. 285, e successive modifiche, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente;

3) agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai punti 1) e 2), possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale;

c) *attività che comporta la presenza di agenti chimici*: ogni attività lavorativa in cui sono utilizzati agenti chimici, o se ne prevede l'utilizzo, in ogni tipo di procedimento, compresi la produzione, la manipolazione, l'immagazzinamento, il trasporto o l'eliminazione e il trattamento dei rifiuti, o che risultino da tale attività lavorativa;

d) *valore limite di esposizione professionale*: se non diversamente specificato, il limite della concentrazione media ponderata nel tempo di un agente chimico nell'aria all'interno della zona di respirazione di un lavoratore in relazione ad un determinato periodo di riferimento; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato VIII-ter;

e) *valore limite biologico*: il limite della concentrazione del relativo agente, di un suo metabolita, o di un indicatore di effetto, nell'appropriato mezzo biologico; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato VIII-quater;

f) *sorveglianza sanitaria*: la valutazione dello stato di salute del singolo lavoratore in funzione dell'esposizione ad agenti chimici sul luogo di lavoro;

g) *pericolo*: la proprietà intrinseca di un agente chimico di poter produrre effetti nocivi;

h) *rischio*: la probabilità che si raggiunga il potenziale nocivo nelle condizioni di utilizzazione o esposizione».

PROTEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI

Si intende per agente biologico qualsiasi microorganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare o endoparassita umano che potrebbe provocare infezione, allergie o intossicazioni.

Le caratteristiche di pericolosità che consentono di individuare i 4 gruppi di pericolosità previsti dal DLgs 626/1994 sono:

a) *infettività*: capacità di un agente biologico di penetrare nell'ospite e di moltiplicarvisi;

b) *patogenicità*: capacità di un agente biologico di produrre malattia;

c) *trasmissibilità*: capacità di un agente biologico di produrre malattia;

d) *neutrabilità*: disponibilità di efficaci misure profilattiche per prevenire la malattia o di efficaci terapie per la sua cura.

«Art. 75 del DLgs 626/1994: "Gruppi di pericolosità"

- GRUPPO 1: agenti biologici che hanno poche probabilità di causare malattie nell'uomo e negli animali;
- GRUPPO 2: agenti biologici che possono causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghino nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
- GRUPPO 3: agenti biologici che possono causare malattie gravi in soggetti umani e costituire un serio rischio per i lavoratori; possono propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
- GRUPPO 4: agenti biologici che possono provocare malattie gravi in soggetti umani e costituire un serio rischio per i lavoratori; possono presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Obblighi del datore di lavoro

Consistono in:

- eliminare gli agenti biologici dal ciclo produttivo;
- se non è possibile eliminarli, ridurne l'uso e adottare le opportune misure;
- fare una rigorosa e dettagliata valutazione del rischio;
- fornire adeguati DPI (dispositivi di protezione individuale) ai lavoratori;
- sottoporre i lavoratori ai controlli sanitari periodici;
- adottare misure protettive particolari ed immunizzanti;
- fare le comunicazioni previste agli organi di vigilanza;
- richiedere eventualmente l'autorizzazione al Ministero della Sanità nel caso di utilizzo di agenti a serio rischio;
- tenere in azienda il registro degli esposti e degli eventi accidentali aggiornato;
- in collaborazione con il medico competente, valutare caso per caso le diverse tipologie lavorative, facendo riferimento agli allegati IX⁵⁷, X, XI del DLgs 626/1994;

⁵⁷ Allegato IX: "Elenco esemplificativo di attività lavorative che possono comportare la presenza di agenti biologici".

1) attività in industrie alimentari;

2) attività nell'agricoltura;

3) attività nelle quali vi è contatto con gli animali e/o con prodotti di origine animale;

4) attività nei servizi sanitari, comprese le unità di isolamento e *post mortem*;

5) attività nei laboratori clinici, veterinari e diagnostici, esclusi i laboratori di diagnosi microbiologica;

6) attività negli impianti di smaltimento rifiuti e di raccolta di rifiuti speciali potenzialmente infetti;

7) attività negli impianti per la depurazione delle acque di scarico.

- adottare le conseguenti ed appropriate misure di prevenzione, protezione e contenimento, con riferimento all'allegato XII del DLgs 626/1994 ed eventualmente all'allegato XIII del DLgs 626/1994;
- informare costantemente e formare specificamente i lavoratori;
- predisporre un piano di emergenza».

LAVORI USURANTI

Ricordiamo che sono tali quei lavori particolarmente duri e impegnativi sul piano fisico, che oltre ad aumentare i rischi professionali, hanno riflessi diretti e pesanti sulle stesse aspettative di vita (v. Cap. sull'INPS: "Norme in materia di lavoro usurante").

Il processo del lavoro

La Legge 533/1973 ha delineato un processo ispirato a criteri di rapidità e semplicità. Le caratteristiche salienti del processo del lavoro sono:

- l'oralità;
- l'immediatezza;
- la massima concentrazione;
- l'ampliamento dei poteri istruttori del giudice.

IL GIUDICE UNICO

A partire dal 2 giugno 1999 è inoltre operativa la riforma del giudice unico di primo grado introdotta con il DLgs 51/1998. Tale riforma concentra in un unico ufficio di primo grado, il Tribunale, le competenze giudiziarie tradizionalmente divise tra Tribunale e Pretura allo scopo di accrescere efficienza e funzionalità degli organi giudiziari. Dal 2 giugno 1999 è stato dunque soppresso l'ufficio del pretore con la conseguenza che le controversie previste dall'art. 409 cpc sono decise in primo grado dal Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il Tribunale del lavoro è giudice monocratico. La competenza per territorio è determinata dal luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro. Le questioni tecniche sono demandate al CTU (consulente tecnico d'ufficio) cui sono posti dettagliati specifici quesiti. Il CTU per l'espletamento del suo incarico segue le regole fissate dal codice e le operazioni si svolgono nel pieno rispetto del principio del contraddittorio. Valgono le stesse regole che disciplinano la consulenza in sede civile, con la differenza che al CTU viene solitamente concesso un termine più breve per la consegna della relazione scritta.

IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE EXTRAGIUDIZIALE

L'art. 410 cpc (riformato dall'art. 36 del DLgs 80/1998) prevede che il tentativo di conciliazione extragiudiziale sia

obbligatorio: esso è condizione di procedibilità della domanda giudiziale e, in suo difetto, il giudice deve sospendere il giudizio, fissando alle parti un termine perentorio per proporre il tentativo. La comunicazione della richiesta di conciliazione interrompe la prescrizione.

Se il tentativo riesce si redige processo verbale che il giudice dichiarerà esecutivo con decreto; se non riesce si redige processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.

DIRITTO PENALE DEL LAVORO

Fra le fattispecie più notevoli costituenti delitti ricordiamo:

- la rimozione od omissione dolosa di cautele;
- l'omissione colposa di cautele contro disastri e infortuni sul lavoro;
- la falsità e le omissioni fraudolente di denunce contributive;
- l'omissione del versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali;
- l'indebita riscossione dell'indennità di disoccupazione;
- l'indebita riscossione degli assegni familiari a seguito di false dichiarazioni o atti fraudolenti;
- l'omesso versamento di contributi assicurativi;
- è assoggettato al pagamento di sanzione amministrativa il datore di lavoro che ritardi od ometta la denuncia dell'infortunio o della malattia professionale all'INAIL e all'Autorità di pubblica sicurezza;
- l'omessa denuncia delle malattie professionali da parte dei medici di fabbrica all'INAIL è punita con l'ammenda o con l'arresto da due a quattro mesi;
- è punito con una sanzione amministrativa, salvo che il fatto non costituisca reato più grave, il datore di lavoro che non fornisca all'INAIL le notizie richieste o le dia consapevolmente errate o incomplete con riferimento all'ammontare delle retribuzioni o impedisca l'accertamento delle circostanze in cui è avvenuto l'infortunio e di tutte quelle altre occorrenti per la valutazione del rischio;
- chiunque mediante ritenute sui salari, dirette o indirette, fa concorrere il lavoratore a sostenere le spese dell'assicurazione INAIL, è punito con ammenda.

Silicosi ed asbestosi

Chiunque violi le disposizioni in materia di assicurazione contro la silicosi e l'asbestosi, e salvo che il fatto costituisca più grave reato è punito con un'ammenda per ciascun lavoratore nei riguardi del quale sia avvenuta la violazione stessa.

Il datore di lavoro che ometta di far sottoporre i propri dipendenti addetti alle lavorazioni elencate nell'apposita tabella allegata al DPR n. 1124/1965, ai prescritti accertamenti medici, o che adibisca alle stesse lavorazioni soggette