



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento in materia di
SICUREZZA SUL LAVORO**

GRUPPO  24 ORE

NEWS E APPROFONDIMENTI

Riduzione tariffe

IL NUOVO MODELLO OT 24 PER LE ISTANZE DA PRESENTARE NEL 2017

Con Nota Prot. 4131 del 24 febbraio 2017 la Direzione Centrale rapporto assicurativo dell'Inail ha diffuso alcuni importanti chiarimenti in merito alle modalità di compilazione della domanda per la richiesta riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 2 marzo 2017)

4

Sicurezza e norme

LIBRO UNICO TELEMATICO DAL 2018

Slitta di 6 mesi, e cioè dal 12 aprile al 12 ottobre 2017, il nuovo obbligo di denuncia ai soli fini statistici degli infortuni con assenza di almeno un giorno (escluso quello dell'evento), previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera r, del Dlgs 81/2008.

(Nevio Bianchi e Barbara Massara, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 24 febbraio 2017)

6

Errore umano e sicurezza

L'ERRORE UMANO COME CAUSA DI INFORTUNIO SUL LAVORO

L'elemento che più degli altri, incide sul tasso e sulle dinamiche degli incidenti lavorativi - sia a livello statistico sia in termini di gravità delle conseguenze - è l'errore umano. Le stime concordano nell'attribuire agli errori commessi dall'uomo la responsabilità nel 60-80% degli incidenti e solo per la restante parte le cause sono imputabili a carenze tecniche o organizzative.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 9 febbraio 2017)

8

Sicurezza e Ue - 1

NELL'UNIONE EUROPEA OBIETTIVO DI UN ISPETTORE OGNI 10MILA LAVORATORI

Con il documento pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 23 dicembre scorso vengono affrontate le varie problematiche che interessano la tutela del lavoro, nelle varie forme e applicazioni, fornendo nel contempo soluzioni legislative e contrattuali per farvi fronte. Il tutto non potrà comunque prescindere da una efficace ed efficiente ispezione del lavoro che abbracci tutti i fenomeni devianti.

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 22 febbraio 2017)

15

Sicurezza e imprese

VIAREGGIO, LA CONDANNA DELL'AD DIMOSTRA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI AZIENDALI NON FUNZIONAVA

La condanna dell'ex amministratore delegato di Ferrovie dello Stato e di Rete Ferroviaria Italia (la società di Fs che gestisce le infrastrutture), a sette anni e sei mesi di reclusione per la strage di Viareggio (36 morti la sera del 29 giugno 2009) ha indubbiamente destato stupore fra i non addetti ai lavori.

(Sergio Barozzi e Francesco Bacchini, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 2 febbraio 2017)

17

Sicurezza stradale - 1

USO DEI TACHIGRAFI: LA CORRETTA FORMAZIONE EVITA LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA

La circolare del ministero delle Infrastrutture e Trasporti 13 febbraio 2017, prot. n. 2720 R.U. contiene le necessarie disposizioni esplicative ed applicative riferite al decreto dirigenziale prot. 215 del 12 dicembre scorso, emanato dal medesimo Dicastero, avente ad oggetto la regolamentazione dei corsi di formazione curati dalle imprese di autotrasporto (in c/o terzi ed in proprio) circa il corretto utilizzo dei tachigrafi digitali ed analogici da parte dei loro dipendenti.

(Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 21 febbraio 2017)

19

Sicurezza stradale - 2

LA FORMAZIONE ANTINCENDIO E AL PRONTO SOCCORSO NEL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTATO

Numerosi sono i dubbi interpretativi sul tema della formazione antincendio e di primo soccorso nel settore dell'autotrasporto.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 9 febbraio 2017)

21

Sicurezza e giurisprudenza

INFORTUNI SUL LAVORO, COMMITTENTE RESPONSABILE ANCHE PER IL SOPRALLUOGO

Il committente-condominio che non verifica l'«idoneità tecnico professionale» dell'impresa edile, risponde anche dell'infortunio occorso durante il "sopralluogo" e quindi ben prima della stipula del contratto di appalto.

(Francesco Machina Grifeo, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Condominio, 2 marzo 2017)

25

Sicurezza e Ue - 2

AL VIA IL QUARTO ELENCO DEI VALORI INDICATIVI DI ESPOSIZIONE AGLI AGENTI CHIMICI

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 1° febbraio 2017, n. L27/215 è stata pubblicata la Direttiva (UE) 2017/164 della Commissione del 31 gennaio 2017 che definisce un quarto elenco di valori indicativi di esposizione professionale agli agenti chimici.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 9 febbraio 2017)

27

Sicurezza e controlli

DISTACCHI ABUSIVI E CAPORALATO, PIÙ CONTROLLI SUL LAVORO IRREGOLARE

Oltre 191mila aziende ispezionate nel 2016, 186.027 lavoratori irregolari accertati (di cui 62.106 totalmente "sommersi") e poco più di 1,1 miliardi di euro oggetto di ingiunzione (mediamente il riscosso effettivo riscosso si attesta ogni anno intorno al 30 per cento).

Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Norme e Tributi, 2 marzo 2017)

30

Sicurezza e antincendio

MILLEPROROGHE. RISCHIO INCENDI: NUOVI TERMINI PER HOTEL, SCUOLE, ASILI E RIFUGI

Sedicesimo anno di proroga per l'adeguamento degli alberghi alla normativa antincendio. Slittamenti di termini anche per gli asili nido, che potranno completare il ciclo di "messa a norma" il 7 ottobre 2022.

(Mariagrazia Barletta, Il Sole 24 ORE – Quotidiano Edilizia e Territorio, 24 febbraio 2017)

31

L'ESPERTO RISPONDE

34

RASSEGNA DI NORMATIVA

37

News e approfondimenti

Riduzione tariffe

Il nuovo Modello OT 24 per le istanze da presentare nel 2017⁴

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Tecnici24, 2 marzo 2017)

Con Nota Prot. 4131 del 24 febbraio 2017 la Direzione Centrale rapporto assicurativo dell'Inail ha diffuso alcuni importanti chiarimenti in merito alle modalità di compilazione della domanda per la richiesta riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione.

Va preliminarmente ricordato che il nuovo modello, nella sezione B (Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale), introduce a parità di interventi, punteggi differenziati in base alla dimensione aziendale, privilegiando quelle più piccole. Inoltre, nelle sezioni C (Interventi trasversali) ed E (Interventi settoriali) sono previsti, per taluni interventi, punteggi differenziati per settore.

L'agevolazione è prevista nelle seguenti misure:

Lavoratori-anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre 200	5%

Per poter accedere alla riduzione è necessario aver effettuato interventi in base ai quali viene attribuito un punteggio minimo pari a cento.

Precisa l'Inail, con la nota in commento, che le aziende devono compilare un'unica domanda OT24 che può riferirsi:

-a tutte le Pat, nel caso di selezione di Interventi generali, Sezioni A, B e D:

-a singole Pat nel caso degli interventi delle Sezioni C e E.

L'istanza, quindi, può riguardare anche una sola Pat dell'azienda se gli interventi ricompresi nelle sezioni C e/o E sono stati attuati nell'anno 2016 su un'unica Pat. Inoltre, nelle Sezioni C ed E sono presenti alcuni interventi il cui punteggio è stato differenziato in relazione al settore produttivo di appartenenza dell'azienda.



In relazione alla sezione "A" l'Inail chiarisce che la procedura online del nuovo modello OT24 2017, in occasione della scelta di un intervento nella predetta sezione, non consente la selezione delle Pat ma, in automatico, le considera nella loro totalità, diversamente dalla versione online del modello OT24 2016, in cui la compilazione richiedeva l'indicazione delle singole Pat oggetto dell'intervento.

Con riferimento poi agli interventi relativi alla Responsabilità sociale, sezione "B" del modello OT24 2017, ribadisce l'Inail che, ai fini del raggiungimento del punteggio 100, le aziende dovranno selezionare interventi unicamente nell'ambito della sezione in questione. Ciò in quanto gli impegni ispirati alla responsabilità sociale assunti dall'azienda implicano l'adozione di svariate iniziative necessarie a dimostrarne la piena realizzazione. In tal senso, infatti, la sezione "B" prevede ben 45 interventi attinenti ai più disparati campi della responsabilità sociale.

Infine, con riferimento al punto E-8, l'Inail conferma la validità, ai fini del riconoscimento del beneficio, di un sistema "uomo a terra" con la formula leasing/noleggio, e precisa, al riguardo, che la formula del noleggio non inficia la validità prevenzionale dell'intervento. In tale fattispecie dovrà essere allegata all'intervento la documentazione giustificativa della disponibilità del "sistema" avendo cura di qualificare tale documentazione con l'espressione "fatture", nelle more dell'aggiornamento dell'applicativo.

Libro unico telematico dal 2018

(Nevio Bianchi e Barbara Massara, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 24 febbraio 2017)

Slitta al 1° gennaio 2018 l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile per le aziende nella fascia 15-35 dipendenti. È questa una delle principali novità in materia di lavoro previste del decreto legge Milleproroghe 244/2016 approvato in via definitiva dal Parlamento.

6

Collocamento obbligatorio

In particolare il DL, modificando l'articolo 3 del Dlgs 151/2015 (decreto semplificazioni 2015 facente parte del pacchetto Jobs act), fa slittare dal 2017 al 2018 il termine per adempiere all'obbligo di assunzione di un disabile da parte delle aziende con almeno 15 dipendenti.

Il Dlgs semplificazioni 2015 aveva infatti abrogato la disciplina transitoria prevista dall'articolo 2, comma 2, del Dpr 333/2000 per le aziende della fascia occupazionale "computabile" 15-35 dipendenti in base alla quale l'obbligo di assunzione scattava dopo 12 mesi dalla sedicesima assunzione, e fermo restando il termine degli ulteriori 60 giorni per adempiere dopo l'insorgenza dell'obbligo.

Pertanto, in base alla previsione dell'articolo 3 del Dlgs 151/2015, era stato eliminato dal 1° gennaio 2017 il regime di gradualità dell'assunzione, il cui obbligo conseguentemente sarebbe scattato in automatico, salvo il termine dei 60 giorni entro cui adempiere. Pertanto le aziende con 15 dipendenti al 31 dicembre 2016 avrebbero dovuto procedere all'assunzione del disabile entro il 1° marzo 2017.

Proprio in prossimità della scadenza, il Milleproroghe ha concesso alle aziende di questa fascia un ulteriore anno per attivare l'effettivo ingresso di un lavoratore disabile. L'obbligo pertanto decorre dal 2018, con la conseguenza che l'assunzione dovrà essere fatta decorrere non oltre il termine del 1° marzo 2018 (cioè nei 60 giorni successivi dall'insorgenza dell'obbligo stesso).

Infortuni

Slitta di 6 mesi, e cioè dal 12 aprile al 12 ottobre 2017, il nuovo obbligo di denuncia ai soli fini statistici degli infortuni con assenza di almeno un giorno (escluso quello dell'evento), previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera r, del Dlgs 81/2008.

Si tratta della notifica, da effettuare entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, che

riguarda quegli infortuni che, per la durata ridotta (da 1 a 3 giorni escluso l'evento), sono esclusi dall'obbligo della denuncia di infortunio standard prevista dall'articolo 53 del Dpr 1124/1965.

Il Milleproroghe, intervenendo sul comma 1 bis dell'articolo 18 del Dlgs 81/2008, ha così modificato la decorrenza della "mini denuncia Inail", spostandola da 6 a 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (il Sinp).

Poiché il Sinp è stato istituito con decreto 183 del 25 maggio 2016, in vigore dal 12 ottobre 2016, da quella data scattano gli attuali 12 mesi (ex 6 mesi), al termine del quale l'obbligo si considera vigente (quindi dal 12 ottobre 2017). Probabilmente questo ulteriore termine di 6 mesi è necessario all'amministrazione per adeguare tutte le complesse procedure informatiche attraverso cui adempiere al nuovo obbligo di denuncia telematica.

Libro unico del lavoro

Con grande sollievo per aziende, consulenti e case software viene prorogata di un ulteriore anno, e cioè dal 2017 al 2018, la decorrenza dell'obbligo di tenuta telematica del libro unico del lavoro presso il ministero.

Si tratta della previsione introdotta dall'articolo 15 del Dlgs 151/2015, che originariamente fissava l'inizio dell'obbligo a partire dal 2017, e che subordinava lo stesso all'adozione di un apposito decreto ministeriale del Lavoro contenente le modalità tecniche e organizzative per rendere l'obbligo operativo.

Poiché dal 2015 a oggi nessun decreto è stato adottato, né sono pervenute indicazioni anche amministrative da parte del Lavoro, era presumibile la proroga dell'obbligo, che è stata fissata al 2018.

Lavoratori rimpatriati

Viene altresì posticipato al 30 aprile 2017 il termine (scaduto il 29 giugno 2016) entro cui i lavoratori rimpatriati dall'estero entro il 31 dicembre 2015, in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 2 della legge 238/2010, possono scegliere, in base all'articolo 16, comma 4, del Dlgs internazionalizzazione 147/2015, di applicare fino al 31 dicembre 2017 il regime agevolativo previsto dalla legge 238/2010 (esenzione fiscale del 70% del reddito se maschio e 80% se femmina).

Considerata la retroattività degli effetti di questa norma, sarà comunque necessario per i sostituti che devono riconoscere lo sconto sul reddito, un preciso chiarimento da parte dell'amministrazione finanziaria.

L'errore umano come causa di infortunio sul lavoro

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 9 febbraio 2017)

Negli ultimi anni l'evoluzione tecnologica ha portato ad un decremento degli incidenti dovuti a guasti di natura tecnica grazie all'introduzione di metodi e strumenti di prevenzione e protezione sempre più innovativi e funzionali, che hanno reso i sistemi più affidabili ed efficaci.

L'elemento che invece, più degli altri, incide sul tasso e sulle dinamiche degli incidenti lavorativi - sia a livello statistico sia in termini di gravità delle conseguenze - è l'errore umano. Le stime concordano nell'attribuire agli errori commessi dall'uomo la responsabilità nel 60-80% degli incidenti e solo per la restante parte le cause sono imputabili a carenze tecniche o organizzative.

I temi prioritari sui quali avviare una riflessione attengono sia alla valutazione delle misure che possono essere utilizzate per minimizzare l'errore, sia ai profili di responsabilità datoriali in caso di incidente provocato da fattori umani.

1. Misure e strumenti per minimizzare l'errore umano

In letteratura sono presenti varie tecniche per l'analisi dell'affidabilità umana volte alla valutazione del rischio lavorativo derivante dall'errore umano. Tali tecniche sono nate per andare incontro alle esigenze della valutazione probabilistica del rischio al fine di quantificare il contributo dell'errore umano al verificarsi di un incidente. Si tratta certamente di strumenti utili ai fini prevenzionistici anche se, probabilmente, di non facile attuazione.

Di solito una maggiore efficacia nella riduzione dell'errore umano rivestono le procedure d'incident reporting, ovvero le modalità di raccolta strutturata e volontaria delle segnalazioni su eventi (in primo luogo near-miss e incidenti) allo scopo di fornire una base di analisi per la predisposizione di strategie volte al miglioramento e alla prevenzione dei fattori di rischio propri dell'organizzazione e, nello stesso tempo, degli errori in cui può incorrere il personale.

Cinque sono generalmente gli eventi che la procedura di reporting prende in considerazione:

A. NEAR-MISSES O "QUASI-EVENTI": si tratta di situazioni in cui un incidente stava per generare danni, ma per motivi fortuiti o per l'intervento di meccanismi di barriera non si è verificato. Ad esempio: un farmaco era stato riposto nel luogo sbagliato, ci si è accorti del problema nel momento in cui si stava prelevando il farmaco e lo si è corretto, oppure: un farmaco

era riposto nel luogo sbagliato, è stato erroneamente prelevato e preparato per la somministrazione al paziente, ma ci si è accorti dell'errore prima della somministrazione. Si riferiscono a tutte le tipologie di eventi presenti sulla scheda d'incident reporting.

B. EVENTI SENZA ESITI: si tratta di occasioni in cui un evento si è realmente verificato, ma senza conseguenze negative per il soggetto. Ad esempio: caduta di un paziente senza lesioni, oppure: somministrazione erranea di un farmaco innocuo o di un dosaggio lievemente superiore alla dose indicata. Si riferiscono a tutte le tipologie di eventi presenti sulla Scheda d'incident reporting.

C. EVENTI AVVERSI: sono i casi in cui il soggetto è stato realmente danneggiato. Vengono considerati tutti gli eventi avversi senza prendere in considerazione il rapporto di causalità con l'azione medica. (Quindi non solo gli eventi avversi correlati all'utilizzo dei farmaci, ma tutte le tipologie di eventi presenti sulla Scheda d'incident reporting).

D. EVENTO SENTINELLA: Particolare tipo di indicatore, la cui soglia di allarme è 1. Basta cioè, che il fenomeno relativo si verifichi una volta perché si renda opportuna un'indagine immediata rivolta ad accertare se hanno contribuito al suo verificarsi alcuni fattori che potrebbero essere in futuro corretti. Un evento sentinella è un evento inatteso che comprende la morte o gravi lesioni fisiche o psichiche o il rischio di esse.

E. ERRORE DI TERAPIA: ogni evento prevenibile che può causare o portare ad un uso inappropriato del farmaco o ad un pericolo per il soggetto.

In via generale, può affermarsi che il processo di segnalazione fa parte del programma di miglioramento delle performance e rappresenta uno strumento base per definire il profilo di rischio di un contesto e per tradurre nel concreto il concetto di "apprendere dall'errore". Questo sistema, nato nel settore aeronautico per la segnalazione volontaria e confidenziale di eventi da parte di piloti e controllori di volo per migliorare la sicurezza aerea, è stato importato da alcuni anni dai sistemi sanitari anglosassoni (Australia, Gran Bretagna, Stati Uniti). Ancora oggi la procedura è utilizzata soprattutto in ambiente sanitario per la segnalazione d'incidenti che hanno causato o avevano la potenzialità di causare un danno ad un paziente, che potevano essere previsti e quindi evitati. L'incident reporting si sta rapidamente diffondendo anche in altri ambiti e settori merceologici perché favorisce lo sviluppo di una cultura della sicurezza, aiuta a costruire "profili di rischio" locali e più estesi (nazionali), supporta l'apprendimento e lo sviluppo di soluzioni attraverso l'identificazione delle cause profonde degli errori, aiuta a utilizzare in maniera razionale risorse preziose e migliora la fiducia dei lavoratori.

L'efficacia di un sistema di reporting volontario dipende dall'immunità da processi disciplinari, dalla garanzia dell'anonimato, o comunque dall'inserimento del nominativo solamente su base

volontaria, dal feedback rapido, facilmente accessibile, orientato al problema e da reports semplici da capire e diffondere. Volendo sistematizzare tali fattori, è possibile riassumere le caratteristiche di un valido sistema di incident reporting nelle seguenti:

- a) confidenziale e non punitivo: infatti chi segnala non deve essere oggetto di ritorsioni o punizioni, come risultato della propria segnalazione. L'approccio all'errore deve essere quindi basato su principi del miglioramento continuo e non sulla punizione o colpevolizzazione;
- b) analizzato da esperti: le segnalazioni sono valutate da un team di esperti in grado di capire le circostanze e formati per riconoscere le cause sistemiche sottostanti;
- c) velocità di azione e feedback: le segnalazioni sono analizzate in tempi rapidi e le raccomandazioni sono diffuse, per il tramite del responsabile/preposto, rapidamente tra gli interessati, specialmente in caso di eventi di una certa rilevanza;
- d) orientato al sistema: fornisce informazioni al fine di produrre raccomandazioni per il cambiamento nei sistemi, nei processi o nei prodotti. L'obiettivo deve essere quello di diffondere il sistema di segnalazione spontanea dei near miss a tutti i dipendenti dell'azienda, perché ognuno va visto elemento portatore di conoscenze ed esperienze individuali specifiche.

Circa i soggetti tenuti alla compilazione del report, si ritiene che la parte indicante il luogo e la descrizione debba essere compilata dal lavoratore stesso o dal suo responsabile diretto, in quanto, come prevede il comma 2 dell'articolo 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "I lavoratori devono in particolare: (...) e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza (...) dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

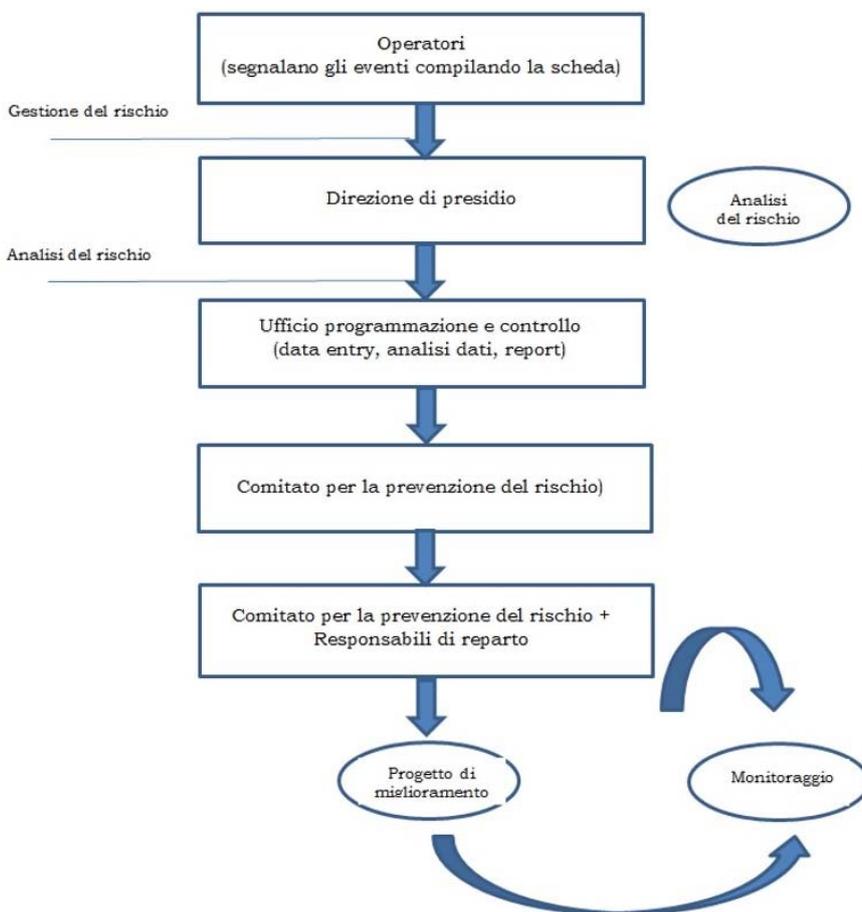
Anche il RLS deve collaborare ad attivare un sistema di comunicazione e distribuzione efficace del modulo compilato, ottenendo che, in base all'obbligo di darne notizia al RLS, riportato all'ultimo periodo dell'articolo prima citato, una copia dello stesso sia comunque inviata anche a lui stesso. L'individuazione del problema citato dal near miss - che può avere origine manutentiva, o organizzativa, o formativa/informativa, o di processo, o procedurale o progettazione - permette di individuare i soggetti che andranno informati del problema. Difatti, capire se all'origine dell'evento può esserci, per esempio, una carenza manutentiva o un difetto di progettazione, può essere utile per coinvolgere il manutentore o il progettista a modificare i suoi standard operativi, così come per il formatore potrebbe essere utile riprendere percorsi mirati.

L'individuazione delle misure provvisorie opportune abbisogna della partecipazione dei lavoratori interessati e del RLS, mentre le misure definitive, per essere efficaci e praticate, vanno valutate

dalla componente tecnica e/o manutentiva e/o organizzativa, sempre in collaborazione con i lavoratori interessati e con le loro rappresentanze (RLS e RSU). Qualsiasi aspetto organizzativo andrà visto anche in collaborazione delle rappresentanze dei lavoratori.

Una volta individuate le misure definitive, queste vanno programmate e tempificate; la data prevista di realizzazione va collocata sul modulo in modo da creare un punto di attenzione sul realizzo delle stesse. Eventuali ritardi sulla tempificazione prevista porteranno ad una revisione dell'efficacia delle misure provvisorie ad una valutazione, anche organizzativa, della situazione.

Il percorso logico e metodologico sotteso ad un corretto processo di gestione della procedura d'incident reporting può essere sinteticamente rappresentato nello schema che segue:



Come si evince dallo schema, le fasi della procedura d'incident reporting sono cinque.

A. COMPILAZIONE DELLA SCHEDA D'INCIDENT REPORTING

La scheda d'incident reporting deve essere compilata a cura dell'operatore (in sanità, medico, caposala, infermiere, tecnico sanitario ed altri operatori sanitari che erogano cure e assistenza al paziente) che è direttamente coinvolto nell'evento o che ha potuto osservare l'accaduto. La scheda non contiene elementi che consentono di pervenire al compilatore della stessa ed è rigorosamente

anonima. La compilazione può avvenire individualmente, a casa, in reparto o in qualsiasi luogo prescelto; si prevede che saranno di maggiore utilità per il personale dei reparti le schede compilate in momenti collegiali della vita di reparto o a più mani dalle persone coinvolte nell'evento che si è verificato. L'ideale è compilare la scheda entro 24 ore dall'accaduto.

B. RACCOLTA SCHEDE

Le schede vengono inviate in forma anonima alla direzione con le seguenti modalità:

- Invio per posta interna
- Raccolta nelle urne dell'URP per le segnalazioni degli utenti
- Formato elettronico scaricabile da Intranet

La direzione provvederà a dare riscontro della segnalazione entro 10 giorni dal ricevimento, ad attivare il processo di gestione della segnalazione e al successivo invio all'Ufficio programmazione e controllo. Si sottolinea che un elevato numero di segnalazioni esprime la maggiore attenzione e cultura del Dipartimento in tema di miglioramento della performance dell'organizzazione ed è valutato positivamente.

C. ANALISI DEL RISCHIO

L'Ufficio programmazione e controllo ha il compito di caricare i dati su un database, analizzarli, classificare le informazioni e ordinarle per gravità e frequenza. Predisporre e inviare alla direzione strategica report mensili informativi in cui si riporta il numero di segnalazioni pervenute e report trimestrali riassuntivi che descrivono la tipologia degli eventi segnalati e i fattori di rischio associati. La Direzione predisporre l'invio dei report, con la medesima tempistica, a tutte le strutture e al comitato per la prevenzione del rischio.

D. PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO

Il Comitato per la prevenzione del rischio in accordo con i responsabili dei reparti coinvolti individua, organizza e avvia progetti di miglioramento. Si predilige un approccio multidisciplinare e multiprofessionale al miglioramento, essendo la maggior parte dei processi trasversali all'organizzazione e relativi a più strutture.

E. ARCHIVIAZIONE

I dati contenuti nelle schede di segnalazione inviate alla direzione, sono inseriti in un data base apposito, quindi il cartaceo viene eliminato.

2. Responsabilità datoriali in caso di incidente provocato da errore umano

Con estrema lucidità la Corte di Cassazione (Cfr. Cass. penale, Sez. IV, sentenza 7 giugno 2010, n.

21511) ha posto in evidenza che l'applicazione delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro sottendono proprio allo scopo di evitare che l'errore umano, possibile e, quindi, prevedibile, influente su di una condotta lavorativa diversa da quella corretta, ma pur sempre posta in essere nel contesto lavorativo, possa determinare il verificarsi di un infortunio. Se tutti i dipendenti fossero sempre diligenti, esperti e periti non sarebbe necessario dotare i luoghi di lavoro e le macchine di sistemi di protezione.

Con la medesima sentenza la Corte afferma poi che l'obbligo di prevenzione si estende agli incidenti derivanti da errori umani che discendono da negligenza, imprudenza e imperizia dell'infortunato, essendo esclusa, la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, del destinatario dell'obbligo, solo in presenza di comportamenti che presentino i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Più recentemente la Corte di Cassazione, con sentenza n. 20981 del 19 maggio 2016 – esaminando il caso di una lesione occorsa ad un lavoratore – ha ribadito il principio secondo cui, per poter escludere la rilevanza causale della violazione di disposizioni antinfortunistiche ad opera di datore di lavoro, dirigente o preposto, la condotta del lavoratore infortunato deve potere essere definita «imprevedibile ed abnorme» ossia contraria ai più elementari precetti del buon senso.

Tuttavia, per poter ricondurre l'evento lesivo esclusivamente alla condotta colposa del lavoratore o al suo mero errore occorre che i soggetti che rivestono le posizioni di garanzia in materia di prevenzione infortuni (datore di lavoro in primis) abbiano dato attuazione a tutte le precauzioni richieste dalla legislazione e dalla peculiarità dell'attività e della situazione, nonché che l'azione considerata rilevante sia stata l'unica causa dell'evento.

Alla luce delle argomentazioni fornite dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 20981 del 19 maggio 2016, si può concludere che la responsabilità datoriale può essere esclusa quando intervengano i seguenti elementi:

1. Abnormità della condotta del lavoratore

L'azione del lavoratore assume una forza interruttiva del nesso solo quando risulti che esso abbia dato autonoma efficienza nella produzione del fatto, cioè quando l'errore del dipendente derivante dall'imprudenza avrebbe comunque determinato l'accaduto, se anche vi fosse stato rispetto della normativa infortunistica. Infatti, una volta accertato il nesso di causalità tra la violazione di una norma infortunistica e l'evento lesivo, il comportamento imprudente della vittima non può assurgere a causa esclusiva della produzione dell'evento. Pur trattandosi infatti di causa sopravvenuta, detto comportamento non ha però carattere eccezionale, imprevisto e imprevedibile, né può considerarsi da solo sufficiente a determinare l'evento.

2. Rispetto integrale delle norme antinfortunistiche

Il limite della responsabilità datoriale è dato dalla dimostrazione di aver osservato tutte le misure di sicurezza previste dalla legge, dalla miglior tecnica, e aver organizzato il lavoro adeguatamente, impartendo istruzioni e fornendo procedure idonee. Le norme antinfortunistiche hanno infatti la funzione primaria di evitare che si verifichino eventi lesivi della incolumità fisica, intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi in cui siffatti rischi siano conseguenti ad eventuali errori, disaccortezza, imprudenza e disattenzione degli operai subordinati, la cui incolumità deve essere sempre protetta con appropriate cautele. Nell'ipotesi in esame la responsabilità datoriale è stata riconosciuta proprio a causa del mancato rispetto di questo principio.

Nell'Unione europea obiettivo di un ispettore ogni 10mila lavoratori

(Luigi Caiazza e Roberto Caiazza, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 22 febbraio 2017)

Il Parlamento europeo detta importanti linee programmatiche per i Paesi membri in materia di ispezioni del lavoro.

15

Con il documento pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 23 dicembre scorso vengono affrontate le varie problematiche che interessano la tutela del lavoro, nelle varie forme e applicazioni, fornendo nel contempo soluzioni legislative e contrattuali per farvi fronte. Il tutto non potrà comunque prescindere da una efficace ed efficiente ispezione del lavoro che abbracci tutti i fenomeni devianti.

Si parte dunque dal rafforzamento dei meccanismi dell'ispezione del lavoro e del loro possibile finanziamento a carico dei Fondi strutturali europei, al fine di garantire ispezioni efficaci che apportino valore aggiunto a sostegno della stessa coesione sociale.

Al fine di raggiungere tale obiettivo, il documento invita gli Stati membri ad accrescere le risorse umane e finanziarie per le ispezioni del lavoro e raggiungere l'obiettivo di un ispettore ogni 10mila lavoratori, conformemente alle raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, nonché a rafforzare le sanzioni nei confronti delle imprese che non rispettano gli obblighi loro incombenti riguardanti, in particolare, i salari, la durata del lavoro, la sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò dovrà essere accompagnato da una necessaria formazione comune degli ispettori del lavoro e degli altri soggetti coinvolti, nonché degli stessi dirigenti, anche al fine di rafforzare l'efficacia del diritto comunitario in materia di protezione dei lavoratori che, ormai, è posto alla base delle varie disposizioni nazionali di tutela.

Il documento in questione "deplora" la situazione problematica causata dall'alto numero di "falsi lavori autonomi", soprattutto nel settore dell'edilizia, nonché dai lavoratori "immigrati" e "distaccati", dalla esternalizzazione e dal subappalto il che può dar luogo a un aumento del precariato e a un ulteriore deterioramento dei già bassi livelli di tutela dei lavoratori non dichiarati.

A tal proposito è stato ritenuto che i programmi nazionali di formazione per gli ispettori debbano includere moduli specifici su tali tematiche nonché sul lavoro sommerso.

Il documento non manca di soffermare la propria attenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, in particolare nei confronti dei lavoratori impegnati in "attività non dichiarate", evidenziando, con l'occasione, che il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro trova applicazione nei confronti di qualsiasi lavoratore, subordinato o autonomo. Suggerisce agli Stati membri di valutare la possibilità di offrire gratuitamente a tutti i lavoratori, una volta l'anno o secondo contratto, un check-up medico, con garanzie di riservatezza, per assicurare loro una protezione minima.

Il Parlamento europeo chiede che le competenti amministrazioni nazionali di controllo siano sostenute nell'attuazione di un sistema efficace di tutela del lavoro a livello aziendale, in particolare nelle piccole e medie imprese, e sollecita gli stessi Stati membri a provvedere a che le ispezioni siano maggiormente rivolte alla ricerca di soluzioni concrete e attuabili per le carenze individuate nell'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Il documento propone un "libro verde" che valorizzi il ruolo degli ispettori del lavoro e definisca norme europee uniformi in materia di ispezioni e formazione.

Per l'Italia, l'attuazione del documento potrebbe essere appropriata e tempestiva entrando immediatamente a far parte degli obiettivi, dell'organizzazione, della gestione e dell'articolazione del novello Ispettorato nazionale del lavoro.

Viareggio, la condanna dell'Ad dimostra che il sistema di gestione dei rischi aziendali non funzionava

(Sergio Barozzi e Francesco Bacchini, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Lavoro, 2 febbraio 2017)

La condanna dell'ex amministratore delegato di Ferrovie dello Stato e di Rete Ferroviaria Italia (la società di Fs che gestisce le infrastrutture), Mauro Moretti, a sette anni e sei mesi di reclusione per la strage di Viareggio (36 morti la sera del 29 giugno 2009) ha indubbiamente destato stupore fra i non addetti ai lavori.

Com'è possibile, si domandano in molti, che il numero uno di una grande azienda strutturata e complessa come le ferrovie possa essere considerato responsabile di un incidente, per quanto grave, avvenuto a centinaia di chilometri di distanza? Incidente, peraltro, frutto di una serie di concause che non si può pensare potessero essere tenute direttamente sotto controllo da parte dell'amministratore delegato di un'azienda con migliaia di dipendenti, che certamente non poteva essere a conoscenza della pericolosità di un treno o dell'esistenza di un paletto, messo dove non doveva stare.

In realtà la domanda ha una risposta molto più semplice di quanto sembri, ma che a sua volta fa sorgere una perplessità ancora più importante e pertinente. Proviamo a spiegarci.

Se fra le concause della strage di Viareggio vi è una responsabilità della struttura Rfr, unitamente a quella della società che gestiva il trasporto, è del tutto logico che si arrivi fino all'amministratore delegato, cioè a colui che rappresenta l'azienda. Il legale rappresentante, infatti, risponde legalmente dell'operato dei propri sottoposti. Sotto questo profilo, dunque, la condanna di Moretti (insieme a quella di Michele Mario Elia, anche lui ai tempi amministratore delegato di Rfi, di Vincenzo Soprano, amministratore delegato di Trenitalia e di altri 21 fra dirigenti del gruppo e delle società fornitrici a cui sono state inflitte pene varie) non può stupire.

Quello che stupisce è che un'impresa importante e strutturata come Rfi non avesse messo in atto un efficace sistema di deleghe che consentisse di limitare la responsabilità di Moretti e degli altri vertici aziendali. O, per meglio dire, di ricondurre la responsabilità per eventuali errori e omissioni su chi effettivamente aveva il compito di gestire e di vigilare sulla sicurezza dell'azienda, fossero questi semplici preposti o direttori di dipartimento o di funzione, cioè coloro che avevano l'incarico di implementare le misure di sicurezza, verificarne l'efficienza e controllarne l'attuazione da parte degli operatori finali.

La normativa nazionale, d'altra parte, consente di mettere in atto un sistema di deleghe tali per cui la catena delle responsabilità si ferma al delegato e non risale al delegante, com'è logico e come avviene anche altrove, visto che il legislatore non è ignaro di come funziona un'impresa. In altre parole l'amministratore delegato, non potendo seguire tutte le fasi dell'attività aziendale, può delegare alcuni dei propri obblighi specifici a dirigenti dotati di specifiche competenze tecniche e operative, sgravandosi dalla responsabilità diretta (anche se non da quella di controllo).

Ma ciò può avvenire solo e soltanto se quel sistema di deleghe (che deve essere inserito nel documento di valutazione dei rischi) risponde effettivamente agli incarichi affidati in azienda, non se è una mera sovrastruttura burocratica fittizia creata con il solo intento di limitare la responsabilità dei top manager senza prevedere un'effettiva e coerente ripartizione dei poteri decisionali e di spesa.

È presto oggi per dire quali sono i motivi per i quali il tribunale di Lucca (che non ha ancora depositato le motivazioni della sentenza) ha ritenuto che la responsabilità della strage di Viareggio debba risalire fino all'amministratore delegato di Rfi, ma certamente il fatto che si sia arrivati fino a Moretti dimostra che il sistema era carente. È probabile che il difetto consistesse principalmente nel fatto che i delegati non avevano effettivi poteri per esercitare le funzioni a loro affidate o che vi fosse una scissione fra la reale organizzazione aziendale e la mappa delle responsabilità e delle deleghe prevista dal documento di valutazione dei rischi. Ed è proprio questo uno degli aspetti più sottovalutati dalle aziende che, molto più frequentemente di quanto si creda, porta a far condannare gli amministratori della società anche quando si consideravano al sicuro dietro lo schermo delle deleghe.

Non sappiamo se la sentenza di primo grado del tribunale di Lucca reggerà al vaglio dell'appello, ma certo è che le conseguenze di un sistema di deleghe che non funziona (perché in caso contrario probabilmente neppure si sarebbe arrivati al rinvio a giudizio dell'amministratore delegato della società) avranno ripercussioni per la persona coinvolta non solo come singolo, ma anche come parte del sistema industriale nazionale.

Uso dei tachigrafi: la corretta formazione evita la responsabilità dell'impresa

(Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del lavoro, 21 febbraio 2017)

La circolare del ministero delle Infrastrutture e Trasporti 13 febbraio 2017, prot. n. 2720 R.U. contiene le necessarie disposizioni esplicative ed applicative riferite al decreto dirigenziale prot. 215 del 12 dicembre scorso, emanato dal medesimo Dicastero, avente ad oggetto la regolamentazione dei corsi di formazione curati dalle imprese di autotrasporto (in c/o terzi ed in proprio) circa il corretto utilizzo dei tachigrafi digitali ed analogici da parte dei loro dipendenti.

L'onere per le imprese di garantire la necessaria formazione circa l'uso di tali apparecchiature deriva dall'articolo 33 del regolamento (UE) n. 165/2014, in vigore dal 2 marzo 2016, il quale stabilisce altresì (comma 3) la generica responsabilità delle imprese di trasporto per le infrazioni commesse dai loro conducenti. Trattasi di responsabilità oggettiva che viene tuttavia temperata, sempre a mente dell'ultimo periodo della norma citata, richiamando la facoltà degli Stati membri di limitare la responsabilità dell'impresa all'infrazione della norma che impone di garantire ai propri conducenti formazione e istruzioni adeguate per quanto riguarda il buon funzionamento dei tachigrafi.

In altre parole, si può limitare la responsabilità oggettiva della impresa per le infrazioni commesse dai propri conducenti ove quest'ultima assolva correttamente all'obbligo formativo nei loro confronti. Restano naturalmente ferme le altre principali ipotesi sanzionatorie, sempre direttamente riferibili all'impresa a causa della loro rilevanza, configurabili nei casi di retribuzione del conducente erogata in base alle distanze percorse e/o al volume delle merci trasportate. Il decreto dirigenziale di cui in premessa assolve precisamente al compito di individuare un quadro di regole certe ed uniformi per l'erogazione dei corsi di formazione e le connesse modalità di istruzione dei conducenti nonché regole e tempistiche certe per l'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo da parte delle imprese. È bene evidenziare che tale formazione non costituisce un obbligo per la impresa ma, per quanto sopra argomentato, un onere il cui assolvimento è fortemente consigliabile.

Destinatari dei corsi di formazione sono i conducenti che prestano servizio, a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto di lavoro, a favore di imprese che utilizzano veicoli soggetti all'obbligo di installazione del tachigrafo. I corsi potranno essere erogati da specifici soggetti in possesso dei requisiti richiesti (articolo 3 del decreto): ad esempio le autoscuole, gli enti accreditati allo

svolgimento dei corsi di formazione professionale di 150 ore per il trasporto di viaggiatori e di merci per conto di terzi, e le stesse imprese di autotrasporto purché aventi in organico almeno 35 dipendenti con qualifica di conducente assunti con contratto a tempo indeterminato. I corsi dovranno avere durata non inferiore a 8 ore complessive, eventualmente suddivisi in moduli su più giornate, ciascuno di durata non inferiore a 2 ore. Al termine del corso viene rilasciato dal soggetto erogatore un apposito certificato individuale di partecipazione (in tre copie, una delle quali per l'impresa che ha avviato il partecipante al corso di formazione), avente una validità di cinque anni dalla data di emissione.

Circa gli oneri di istruzione, si precisa (articolo 7) che essi attengono all'obbligo in capo all'impresa di impartire ai conducenti le indicazioni necessarie per assicurare il pieno rispetto dei precetti regolamentari. Le istruzioni possono essere impartite verbalmente, ma è consigliabile la forma scritta a fini probatori in caso di verifiche, accertamenti o contestazioni. A tal fine le imprese forniscono ai conducenti un documento, redatto in forma libera e da questi controfirmato, contenente le norme di comportamento alle quali i conducenti dovranno attenersi per garantire il rispetto della normativa sociale in materia di tempi di guida e di riposo e circa il corretto uso del tachigrafo.

Infine, circa l'adempimento delle attività di controllo da parte dell'impresa, il decreto prescrive l'adozione di una procedura di verifica standard da attivare all'atto dello "scarico" della memoria del tachigrafo (operazione da eseguire al massimo ogni novanta giorni). La verifica consiste nella analisi approfondita dell'attività del conducente e nella conseguente redazione di un resoconto, debitamente controfirmato dal conducente medesimo, da conservare per almeno un anno dalla data di redazione.

La formazione antincendio e al pronto soccorso nel settore dell'autotrasportato

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 9 febbraio 2017)

I requisiti, la durata, i contenuti e la responsabilità del datore di lavoro

Numerosi sono i dubbi interpretativi sul tema della formazione antincendio e di primo soccorso nel settore dell'autotrasporto.

Generalmente il quesito che viene posto è di sapere, nel contesto di un'azienda di autotrasporto con più lavoratori, quanti e quali addetti antincendio e al primo soccorso occorre formare.

Il dubbio nasce dal fatto che tali addetti lavorano individualmente, ciascuno sul proprio mezzo. E poiché ognuno è responsabile di se stesso, la domanda, legittima, è se occorra formare tutti i lavoratori oppure si possa erogare la formazione solo ad una ristretta squadra di soggetti.

Per affrontare correttamente il quesito, occorre osservare, in primo luogo, che il settore dell'autotrasporto ha regole autonome e di maggior tutela (riferite ad esigenze legate alla circolazione in sicurezza su strada più che specificatamente legate alla salute e sicurezza del trasportatore) rispetto al D.Lgs. 81/08.

Tali regole, pertanto, vanno lette in combinato disposto tra loro.

In particolare molti conducenti di mezzi pesanti devono conseguire la carta di qualificazione del conducente (CQC) di cui al d.m. 16 ottobre 2009.

Tale decreto, nel dettare le disposizioni applicative in materia di corsi di formazione accelerata, ha ridefinito l'intera disciplina dei corsi di formazione iniziale e periodica per la CQC, abrogando il precedente d.m. 7 febbraio 2007.

In via del tutto sintetica può affermarsi che i corsi di formazione iniziale possono essere ordinari, se il programma si articola nel numero massimo di ore previste dalla normativa (280 ore) ovvero accelerati, se il programma, pur strutturato nei medesimi argomenti, si articola in un numero dimezzato di ore (140). L'opzione sul tipo di corso da frequentare dipende da una serie di fattori che possono essere: l'età dei candidati, il tipo di patente posseduta (con o senza limitazioni), titoli

professionali (altra CQC rispetto a quella da conseguire, idoneità alla professione di autotrasportatore di merci o di persone).

Per iscriversi a qualsiasi tipo di corso di formazione iniziale è indispensabile aver già conseguito la patente della categoria richiesta per il tipo di abilitazione che si intende conseguire (patente C – CE per il trasporto di cose; patente D - DE per il trasporto di persone).

L'accesso ai corsi di formazione e ai successivi esami è consentito ai:

-residenti in Italia che svolgono attività di autotrasporto i persone o di cose;

-cittadini di Stati non appartenenti all'UE o alla SEE, che svolgono la loro attività alle dipendenze di un'impresa di autotrasporto di persone o di cose stabilita su territorio italiano. A tale proposito, si rammenta che tali cittadini dovranno compilare l'allegato n. 3 della Comunicazione di Servizio n. 8 del 18 maggio 2007.

Il programma di ciascun tipo di corso è composto da un insieme di argomenti a carattere teorico ed una parte pratica. Il programma del corso teorico a sua volta prevede:

-una parte dedicata ad argomenti comuni a tutte le patenti di guida, che consta di 10 moduli riguardanti le caratteristiche tecniche e costruttive dei veicoli pesanti ed argomenti più generali di carattere sociale e gestionale (consumi, inquinamento, costi del trasporto, sicurezza del trasporto, immagine aziendale ecc.);

-una parte speciale per il conseguimento della CQC per trasporto di cose, che riguarda gli argomenti propri del settore (ad es. sistemazione del carico, sovraccarico ecc.);

-una parte speciale per la CQC abilitante al trasporto di persone, dedicata agli aspetti specifici del settore (ad es. uso infrastrutture, dotazioni di sicurezza ecc.).

Anche il programma del corso pratico si articola in una parte comune sia al trasporto merci sia a quello di persone (uso cronotachigrafo, montaggio catene ecc.) e di una parte specialistica che riguarda il perfezionamento nella guida e nell'uso dei sistemi propri del veicolo e della tipologia di trasporto che si andrà ad effettuare (ad es. sistemazione del carico, guida confortevole per i passeggeri ecc.)

La complessità e la completezza del percorso di formazione previsto dal d.m. 16 ottobre 2009 ha portato l'Accordo 21 dicembre 2011 (punto 4. Condizioni particolari: costituisce altresì credito formativo permanente, oltre che la formazione generale, anche la formazione specifica di settore derivante dalla frequenza a corsi di formazione professionale presso strutture di formazione

professionale o presso enti di formazione professionale accreditati dalle Regioni) ad escludere l'obbligo nei riguardi del conducente che abbia seguito il corso CQC di svolgere i corsi come lavoratore ai sensi dell'art. 37 del Testo Unico.

Ciò per la ragione che in un corso di oltre 100 ore, nel cui programma ricorrono una serie di argomenti relativi alla salute e alla sicurezza (anche dell'operatore) sono trattati tutti gli argomenti dei corsi di formazione dell'art. 37 (come altresì disciplinati dall'Accordo del 31 dicembre 2011).

Analoga conclusione va fatta per i corsi di primo soccorso e antincendio, di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. 81/08 con i conseguenti rinvii al d.m. 388/2003 (primo soccorso) e al d.m. 10 marzo 1998 (antincendio).

Infatti dalla lettura del programma CQC si evidenzia un numero di ore dedicate agli scenari emergenziali dell'autotrasporto assolutamente superiore alle ore previste dai corsi dei decreti soprarichiamati con la conseguenza - logica e giuridica - che in analogia a quanto ufficialmente riconosciuto per i corsi di formazione dei lavoratori, gli autotrasportatori che abbiano conseguito la CQC (che peraltro prevede un aggiornamento quinquennale) non dovranno seguire i corsi per primo soccorso e antincendio (secondo il principio che il più ricomprende il meno).

Lo stesso discorso può essere fatto nel caso in cui l'autotrasportatore debba conseguire il c.d. "patentino" per il trasporto di merci pericolose su strada (patentino ADR) il cui programma comprende già ampiamente nozioni di primo soccorso e antincendio o, ancora per chi conduce camion che trasportano sostanze infiammabili (es. GPL).

In tutti questi casi di necessaria abilitazione il datore di lavoro, nell'ipotesi di contestazione da parte degli organi di vigilanza, potrà esibire ai medesimi gli attestati - ovviamente in corso di validità - dei conducenti e ciò dovrebbe evitare conseguenze sanzionatorie.

Solo quando uno o più lavoratori che conducono professionalmente veicoli non rientrino nei casi sopra citati il datore di lavoro deve dimostrare di aver garantito una corretta e completa valutazione dei rischi per i lavoratori che operano sui mezzi di trasporto (es. camion) che quindi consideri il rischio del lavoro "solitario" (conducente unico) e indichi le misure per evitare o, se impossibile, ridurre al minimo il rischio di infortuni.

Solamente in tale contesto limitato può avere senso che il lavoratore "isolato" segua corsi di primo soccorso e antincendio, come misura di tutela per renderlo edotto su cosa fare in caso di emergenza medica (sostanzialmente per permettere di gestire su se stesso un'emergenza) o di incendio spiegando al lavoratore le nozioni relative all'uso dei sistemi di estinzione).

Va, sul punto, ricordato che il datore di lavoro potrebbe legittimamente decidere di tutelare i propri lavoratori in qualunque modo idoneo allo scopo (ad esempio, utilizzando camion equipaggiati con sistemi di sicurezza in grado di percepire condizioni di alterazione nel conducente in grado, in tal caso, di arrestare gradualmente la corsa del veicolo e/o fornendo al conducente informazioni complete e esaustive su chi contattare in caso di emergenza medica o, sempre a titolo di esempio, fornendo al lavoratore indicazioni sul corretto uso dell'estintore montato sul veicolo), assumendosene la relativa responsabilità, anche diverso dalla frequenza dei corsi di primo soccorso e antincendio.

Infortuni sul lavoro, committente responsabile anche per il sopralluogo

(Francesco Machina Grifeo, Il Sole 24 ORE – Quotidiano del Condominio, 2 marzo 2017)

Il committente-condominio che non verifica l'«idoneità tecnico professionale» dell'impresa edile, risponde anche dell'infortunio occorso durante il “sopralluogo” e quindi ben prima della stipula del contratto di appalto. Lo ha stabilito la Corte di cassazione, sentenza 1° marzo 2017 n. 10014, condannando alla ammenda di 4mila euro, con pena sospesa, per colpa in eligendo, il primo accomandatario di una società a seguito della morte del «preteso titolare» di una ditta edile caduto dal tetto di un capannone industriale durante un sopralluogo.

L'imprenditore si era difeso sostenendo che non era stato siglato alcun contratto di appalto con l'impresa edile e che egli non era neppure presente al momento della visita, che peraltro serviva soltanto a prendere cognizione delle eventuali riparazioni da fare. Inoltre, nessun preventivo era stato fatto, per cui gli era stato attribuito, in via preventiva, una responsabilità che non poteva avere.

Per la Suprema corte però la censura non coglie il punto in quanto il Tribunale di Novara ha fondato la responsabilità non sul supposto perfezionamento di un contratto di appalto, ma sulla «mancata verifica dell'idoneità tecnico professionale dell'impresa», dal momento che il rappresentante legale della società aveva comunque consentito ad «effettuare il sopralluogo presso la struttura danneggiata salendo sul tetto».

L'articolo 15 del Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/2008), infatti, «pone carico del committente, sin dalla fase di progettazione dell'opera e delle conseguenti scelte tecniche, specifiche cautele prescritte, fra cui la verifica nell'ipotesi di cantieri temporanei dell'idoneità tecnico professionale dell'impresa affidataria, la quale implica l'iscrizione di quest'ultima alla Camera di Commercio e l'autocertificazione in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa di settore». Requisiti mancanti nel caso specifico dato che la ditta non era più attiva dal 2009 e l'attività di artigiano edile del supposto titolare era cessata addirittura nel 2003. Mentre, prosegue la sentenza, la verifica dei titoli di idoneità prescritti dalla legge «configura adempimento preliminare da parte del committente», da farsi dunque ancora prima della verifica sul campo delle concrete capacità di portare a compimento i lavori commissionati.

Da ciò discende, conclude la sentenza, che per far scattare la responsabilità del committente «non è affatto necessario il perfezionamento di un contratto di appalto, sia perché trattasi di adempimenti preliminari alla successiva fase della stipula, sia perché la norma in esame non contempla tale figura contrattuale ben potendo la commissione esaurirsi in una mera prestazione d'opera, quale è certamente il sopralluogo sul tetto ai fini della verifica dei lavori necessari, alla quale devono comunque presiedere le cautele previste».

Se la comunicazione è completa può essere inviata cliccando sull'apposito pulsante "Invia" o, nel caso i termini siano scaduti, è possibile metterla in uscita tramite il pulsante "In Uscita".

Al momento dell'invio il sistema verifica la correttezza dei dati inseriti dal medico competente ed eventualmente segnala i dati mancanti.

Al via il quarto elenco dei valori indicativi di esposizione agli agenti chimici

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Sicurezza24, 9 febbraio 2017)

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 1° febbraio 2017, n. L27/215 è stata pubblicata la Direttiva (UE) 2017/164 della Commissione del 31 gennaio 2017 che definisce un quarto elenco di valori indicativi di esposizione professionale agli agenti chimici. 27

La direttiva, che entrerà in vigore il 21 febbraio p.v., dovrà essere attuata dagli Stati membri entro il 21 agosto 2018.

L'elenco di valori è stato rideterminato in virtù dell'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 98/24/CE, il quale conferisce alla Commissione il potere di fissare o rivedere i valori limite indicativi di esposizione professionale, tenendo conto della disponibilità di tecniche di misurazione, mediante l'adozione di misure secondo la procedura di cui all'articolo 17 della direttiva 89/391/CEE del Consiglio.

Si ricorda inoltre che per «valore limite di esposizione professionale» si intende, 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 periodo di riferimento specificato.

I valori limite indicativi dell'esposizione professionale sono elaborati dallo SCOEL (Comitato scientifico per i limiti dell'esposizione professionale agli agenti chimici) in base a considerazioni sanitarie a partire dai dati scientifici più recenti e sono adottati dalla Commissione tenendo conto della disponibilità di tecniche di misurazione.

Essi costituiscono valori soglia di esposizione al di sotto dei quali non sono previsti, in genere, effetti negativi per ogni agente chimico dato dopo un'esposizione, di breve durata o giornaliera, nell'arco della vita lavorativa.

Essi rappresentano inoltre obiettivi dell'Unione elaborati per aiutare i datori di lavoro a determinare e valutare i rischi e a mettere in atto misure di prevenzione e di protezione in conformità alla direttiva 98/24/CE. Sono stabiliti in relazione a un periodo di riferimento di otto ore, come media ponderata nel tempo (valori limite di esposizione a lungo termine); per alcuni agenti chimici i

periodi di riferimento sono più brevi, in genere di quindici minuti, come media ponderata nel tempo (valori limite di esposizione a breve termine) per tenere conto degli effetti derivanti dall'esposizione a breve termine.

Per ogni agente chimico per il quale è stato stabilito a livello dell'Unione un valore limite indicativo di esposizione professionale, gli Stati membri sono tenuti a stabilire un valore limite nazionale di esposizione professionale.

A tal fine va preso in considerazione il valore limite dell'Unione e determinata la natura del valore limite nazionale in conformità alla legislazione e alla prassi nazionali.

Sono stati quindi inclusi valori limite riveduti per sei agenti chimici (il monossido di azoto, il diossido di calcio, l'idruro di litio, l'acido acetico, l'1,4-diclorobenzene e il bisfenolo A) nell'allegato della direttiva e sono state soppresse le voci relative a tali agenti chimici negli allegati delle direttive 91/322/CEE, 2000/39/CE e 2009/161/UE.

Per un agente chimico figurante fra le trentuno voci dell'allegato alla direttiva - l'acido acrilico - è stato previsto un valore limite di esposizione a breve termine in relazione a un periodo di riferimento di un minuto.

Per determinate sostanze è stato inoltre necessario prendere in considerazione la possibilità di una penetrazione cutanea al fine di garantire il miglior livello possibile di protezione. Tra gli agenti chimici figuranti nelle trentuno voci dell'allegato alla direttiva, sono state individuate la possibilità di assorbimento significativo attraverso la pelle per il trinitrato di glicerolo, il tetracloruro di carbonio, il cianuro di idrogeno, il cloruro di metilene, il nitroetano, l'1,4-diclorobenzene, il formiato di metile, il tetracloroetilene, il cianuro di sodio e il cianuro di potassio.

In conseguenza, nell'allegato alla direttiva solo stati stabiliti valori limite di esposizione professionale e sono state inserite annotazioni che indicano, per tali agenti chimici, la possibilità di un assorbimento significativo attraverso la pelle.

Si evidenzia inoltre che sono state espresse preoccupazioni per quanto riguarda la fattibilità tecnica dei valori limite indicativi di esposizione professionale proposti per il monossido di azoto e il biossido di azoto nelle attività sotterranee in miniera e in galleria, e per il monossido di carbonio nelle attività sotterranee in miniera. Attualmente vi sono difficoltà legate alla disponibilità di metodologie di misurazione da utilizzare per dimostrare la conformità con il valore limite proposto per il biossido di azoto negli ambienti sotterranei costituiti da miniere e gallerie.

È per questi motivi che è stato ritenuto opportuno autorizzare gli Stati membri a prevedere un periodo transitorio prima che diventino effettivi nelle attività sotterranee in miniera e in galleria i

valori limite per il monossido di azoto, il biossido di azoto e il monossido di carbonio stabiliti nell'allegato della direttiva, nonché che la Commissione riesamini le questioni suddette prima della fine del periodo transitorio.

Durante tale periodo transitorio gli Stati membri possono continuare ad applicare i valori limite vigenti anziché quelli stabiliti nell'allegato della direttiva in commento.

Distacchi abusivi e caporalato, più controlli sul lavoro irregolare

(Claudio Tucci, Il Sole 24 ORE – Norme e Tributi, 2 marzo 2017)

Oltre 191mila aziende ispezionate nel 2016, 186.027 lavoratori irregolari accertati (di cui 62.106 totalmente "sommersi") e poco più di 1,1 miliardi di euro oggetto di ingiunzione (mediamente il riscosso effettivo riscosso si attesta ogni anno intorno al 30 per cento). Le maxi-sanzioni ministeriali contro il "nero" sono state 43.048 (+3,56% rispetto alle 41.570 del 2015); e primi risultati sono iniziati ad arrivare dalle nuove norme per contrastare caporalato e appalti o distacchi abusivi: lo scorso anno, in agricoltura, sono state effettuate 8.042 ispezioni, con un tasso di irregolarità superiore al 51% (in 12 casi sono stati contestati veri e propri reati penali); e a crescere del 39% sono stati pure i lavoratori coinvolti in "esternalizzazioni fittizie" del processo produttivo (si è passati dai 9.620 addetti del 2015 ai 13.416 del 2016).

Il rapporto annuale sull'attività ispettiva di ministero del Lavoro, Inps, Inail, presentato ieri, a Roma, da Giuliano Poletti, dal capo del neonato Ispettorato nazionale, Paolo Pennesi, e dal direttore della Vigilanza, Danilo Papa, ha acceso un faro anche sulla tracciabilità dei voucher introdotta lo scorso ottobre: negli ultimi tre mesi dell'anno è stata riscontrata una violazione per 284 lavoratori, a fronte di oltre 2 milioni di comunicazioni pervenute (si evidenzia «un sostanziale rispetto dell'obbligo di comunicazione», ha commentato Paolo Pennesi).

In lieve salita è il tasso d'irregolarità riscontrato nelle ispezioni su salute e sicurezza nei luoghi di impiego: si è arrivati al 73,50% (rispetto al 69% di 12 mesi prima), con un numero di aziende non in regola pari a 18.835 (a fronte di 25.627 accertamenti definiti - le violazioni principali hanno fatto riferimento a rischi elettrici, utilizzo di attrezzature e dispositivi non a norma, caduta dall'alto). Complessivamente, il tasso di irregolarità accertato dagli ispettori si è attestato al 63% (120.738 aziende irregolari a fronte delle 191.614 "visitato").

A livello generale, le regioni "a più alto rischio" per il sommerso sono risultate quelle meridionali («è più facile trovare un lavoratore in nero a Napoli che a Belluno», ha detto Danilo Papa). Quanto ai settori economici maggiormente interessati dalle "irregolarità" di nero, nell'ordine: commercio e ristorazione, edilizia, attività manifatturiere. Da segnalare, poi, come si stia confermando un strumento utile (per imprese e lavoratori) - alternativo al contenzioso - la conciliazione monocratica per le varie questioni legate ai rapporti di lavoro: su 9.734 procedure in cui si sono presentate entrambe le parti, ben 7.371 hanno avuto un esito positivo (il 76% circa).

Milleproroghe. Rischio incendi: nuovi termini per hotel, scuole, asili e rifugi

(Mariagrazia Barletta, Il Sole 24 ORE – Quotidiano Edilizia e Territorio, 24 febbraio 2017)

Il provvedimento allontana la «messa a norma» di vari tipi di edifici. Nel testo finale è sfuggito l'errore sui termini per le «nuove attività»

31

Sedicesimo anno di proroga per l'adeguamento degli alberghi alla normativa antincendio. Slittamenti di termini anche per gli asili nido, che potranno completare il ciclo di "messa a norma" il 7 ottobre 2022. Nuove scadenze anche per il piano di adeguamento in fasi dei rifugi alpini. Un anno in più per mettersi in regola è concesso anche alle "new entries" del Dpr 151 del 2011. Si tratta di quelle attività che prima dell'entrata in vigore del regolamento del 2011 non erano comprese tra quelle soggette a controllo da parte dei Vigili del fuoco. Una proroga, quest'ultima, che appare "pasticciata" e che impatta su una trentina di attività - tra le quali i campeggi, i locali per l'intrattenimento, edifici sottoposti a tutela, i condomini, le autorimesse, gli uffici, le aerostazioni, gli interporti, le gallerie stradali, e alcuni impianti industriali -, che, per effetto della riformulazione dell'elenco delle attività controllate dai Vigili del fuoco (elenco contenuto nell'allegato I al Dpr 151 del 2011), sono state per la prima volta assoggettate a specifici obblighi di prevenzione incendi.

In fase di conversione, dunque, il decreto Milleproroghe si è arricchito di nuovi differimenti in materia antincendio, che si vanno ad aggiungere alla proroga - già contenuta nel DI - per le scuole, che avranno tempo fino al 31 dicembre 2017 per mettere in atto le prescrizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.

Gli asili nido

Per gli asili nido slitta ancora la prima tappa del ciclo di adeguamento in fasi stabilita dal decreto del ministero dell'Interno del 16 luglio 2014. Viene prorogato al 31 dicembre 2017 il termine (scaduto lo scorso 7 ottobre) che il Dm individuava per mettere in atto un primo gruppo di adempimenti. Per le strutture (con oltre 30 presenze) ancora non in regola sul fronte antincendio, si tratta di attuare entro il 2017 un primo gruppo di prescrizioni, che riguardano, tra l'altro, i requisiti di resistenza al fuoco delle strutture portanti e delle compartimentazioni, l'adeguamento delle vie di esodo, l'organizzazione della gestione dell'emergenza e l'installazione di sistemi di illuminazione di sicurezza.

Rientrando gli asili nido tra le «new entries» del Dpr 151 del 2011, su di essi ha effetto anche la proroga riservata alle cosiddette «nuove attività». Ne deriva lo slittamento delle scadenze intermedia e finale del piano di adeguamento stabilito dal Dm 16 luglio 2014, che risultano differite rispettivamente al 7 ottobre 2019 e al 7 ottobre 2022.

Gli alberghi

Censure da Bruxelles, il varo del piano biennale "straordinario" di adeguamento (decreto del ministero dell'Interno del 16 marzo 2012), la semplificazione della normativa per le strutture di piccole e medie dimensioni e, in ultimo, l'arrivo della normativa prestazionale, non hanno fermato l'iterarsi delle proroghe per l'adeguamento alla normativa antincendio degli alberghi. Le strutture turistico-alberghiere con più di 25 posti letto, esistenti alla data di entrata in vigore della regola tecnica in materia antincendio del 1994, e in possesso dei requisiti minimi per accedere al cosiddetto piano straordinario biennale, avranno tempo fino al 31 dicembre 2017 per mettersi in regola (salvo ovviamente ulteriori proroghe di fine anno) e attuare gli adempimenti prescritti dalla normativa (Dm 9 aprile 1994).

32

Le nuove attività comprese nell'elenco del Dpr 151 del 2011

Slitta di un anno il termine per l'adeguamento antincendio delle attività per la prima volta sottoposte a controllo da parte dei Vigili del Fuoco per effetto della riformulazione - ad opera del Dpr del 2011 - dell'elenco delle attività obbligate a presentare una Scia antincendio. Si tratta delle cosiddette «nuove attività», esistenti al 22 settembre 2011 (data di pubblicazione del Dpr 151), il cui termine per la «messa a norma», dopo alcuni differimenti, era slittato al 7 ottobre 2016. Con la conversione del Milleproroghe la scadenza viene allontanata al 7 ottobre 2017.

L'emendamento che ha differito il termine, diventato definitivo con la conversione del DI, contiene, però, un errore. Secondo il testo, potranno godere della proroga solo quelle attività per le quali i responsabili avranno presentato istanza per la valutazione del progetto (adempimento a cui sono obbligate solo le attività a medio e alto rischio, ossia ricadenti nelle categorie "B" e "C") entro il 1° novembre 2017. Ma, ovviamente, se il termine per l'adeguamento è fissato al 7 ottobre 2017 (entro tale data va presentata la Scia antincendio), l'esame di progetto non può avvenire il 1° novembre dello stesso anno, ossia dopo la presentazione della Scia al competente Comando provinciale dei Vigili del fuoco (o al Suap).

Comunque, la proroga al 7 ottobre 2017 impatta su un cospicuo numero di attività comprese nell'allegato I del Dpr 151 del 2011. Vi rientrano le attività non contemplate dal vecchio elenco del Dm 16 febbraio 1982, come i campeggi, le aerostazioni, gli interporti, le gallerie stradali, le metropolitane e i centri di demolizione di autoveicoli. Ed anche gli edifici e i complessi edilizi a uso terziario o industriale dove c'è promiscuità strutturale, impiantistica o delle vie di esodo.

Rientrano nella proroga anche quelle attività assoggettate per la prima volta a controllo da parte dei Vigili del fuoco per effetto di variazioni di parametri o di riformulazioni da parte del Dpr 151. Ne sono un esempio gli uffici, per i quali il limite che fa scattare l'iter di autorizzazione presso i Vigili del fuoco (o il Suap) è diventato più severo dal 2011. Se prima, infatti, il Dm del 1982 li sottoponeva al controllo dei Vigili del fuoco solo se superavano i «cinquecento addetti», ora la soglia che obbliga ad attivarsi presso il Comando provinciale è scesa a «trecento persone presenti». Allo stesso modo, la proroga riguarda anche, tra gli altri, i condomini con altezza antincendio superiore a 24 metri (il vecchio elenco del 1982 faceva riferimento all'altezza di gronda), locali di spettacolo, edifici tutelati, autorimesse, qualora - per effetto delle riformulazioni e dell'introduzione di limiti più severi di assoggettabilità - siano considerate attività di nuova introduzione da parte del regolamento del 2011.

Lo slittamento di un anno della scadenza del 7 ottobre 2016 ha conseguenze anche sulle regole tecniche verticali emanate dal ministero dell'Interno, contenenti programmi di adeguamento in fasi specifici per alcune attività. Dunque, vanno coordinate con questo nuovo termine le normative emanate per i campeggi, gli interporti, le aerostazioni, i centri di autodemolizioni e le macchine elettriche fisse che impiegano liquidi combustibili. Su queste attività il differimento ha un ampio effetto perché fa slittare tutte le tappe del ciclo di «messa a norma».

Rifugi alpini

Tra le «nuove attività» quella dei rifugi alpini costituisce un caso a sé. Per questi il Milleproroghe ha stabilito una nuova data di riferimento: il 31 dicembre 2017. È in base a questa che bisogna ora leggere i vari traguardi che per le strutture con più di 25 posti letto erano stati fissati dalla regola tecnica del 2014 (decreto del ministero dell'Interno del 3 marzo). Dunque per i rifugi il piano di adeguamento è in due fasi, con la prima da completare entro il 2017 e la seconda slittata al 31 dicembre 2019.

L'Esperto Risponde



■ DIFFICILE PER I NEGOZI NON PAGARE L'ASCENSORE

D. *Nel mio condominio si è provveduto all'adeguamento alla normativa di sicurezza dell'ascensore, presente sin dalla costruzione dello stabile. Fanno parte dello stabile, con ingresso separato, 5 negozi. Vorrei sapere se questi devono pagare per l'adeguamento. Ritengo che essendo questo lavoro obbligatorio ai fini della sicurezza, nessuno debba essere escluso dalla spesa. Gradirei la vostra opinione.*

R. In termini generali, la prevalente giurisprudenza ritiene che – poiché l'ascensore costituisce un impianto comune, a norma dell'articolo 1117, comma 1, numero 3, del Codice civile – le spese di adeguamento, che rientrano tra quelle di manutenzione straordinaria, in assenza di diversa disposizione contenuta nel regolamento condominiale contrattuale, devono essere ripartite per millesimi, a norma dell'articolo 1124 del Codice civile (Cassazione, 14 luglio 2015, numero 14697 e Cassazione 25 marzo 2004, numero 5975). Nello stesso senso, Tribunale di Salerno, 3 novembre 2009, secondo cui “sussistendo una presunzione di condominialità dell'ascensore, e dovendo le spese di manutenzione dello stesso, sia ordinarie che straordinarie, essere ripartite tra tutti i condòmini con il criterio della proporzionalità dettato dagli articoli 1123 e 1124 del Codice civile, a nulla vale la considerazione che i proprietari dei locali al piano terra non ne usufruiscano in concreto”.

Si tenga tuttavia presente che altra giurisprudenza, (resa in tema di negozi con accesso diretto dalla pubblica via e ai quali è precluso l'uso dell'androne condominiale) ha avuto modo di puntualizzare che “non è tenuto a contribuire alle spese per i lavori di rifacimento dell'ascensore il condomino proprietario di unità immobiliari adibite a negozi, con accesso diretto e indipendente esclusivamente dall'esterno, prive di cantina e con nessuna possibilità di utilizzare l'androne e le scale comuni” (Tribunale di Parma, 10 maggio 2011, numero 559, sentenza relativa ad un condominio retto però da un regolamento condominiale contrattuale, che prevedeva, per i negozi, l'esenzione dalle spese di manutenzione ordinaria e straordinaria dell'impianto).

(Matteo Rezzonico, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 27 febbraio 2017)

■ RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA: LE QUOTE

D. *Ci sono novità in riferimento al Dlgs 81/2008 in merito alla figura dei Rls (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)? In un'azienda con circa 380 dipendenti, il Rsp (responsabile del servizio prevenzione e protezione) ha chiesto di ridurre il numero dei Rls: è possibile?*

R. Non ci sono novità riguardo alla la figura del Rls. L'articolo 47, comma 5, del Dlgs 81/2008 rimanda alla contrattazione collettiva il numero nonché le modalità di designazione o di elezione del Rls. In ogni caso, il successivo comma 7 fissa un numero minimo di Rls:

- uno per le aziende/unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- tre per le aziende/unità produttive che occupano da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei nelle aziende/unità produttive che occupano più di 1.000 lavoratori.

Questi numeri minimi possono essere aumentati da specifiche previsioni negli accordi interconfederali o nei contratti collettivi. Pertanto, nell'azienda cui si riferisce il quesito, non conoscendone il settore e gli eventuali accordi o le previsioni dello specifico Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro), devono essere previsti almeno tre Rls.

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 27 febbraio 2017)

■ RESTANO FISSI I QUINQUENNI PER L'AGGIORNAMENTO

D. *Vorremo chiedere un chiarimento in merito alla periodicità degli aggiornamenti di lavoratori, preposti, dirigenti, richiesti dall'accordo Stato-Regioni 221/Csr del 21 dicembre 2011. Nello specifico, vorremmo capire se i cinque anni richiesti per fare l'aggiornamento partono dalla data dell'ultimo corso frequentato, o se si possono considerare periodi di cinque anni in cinque anni.*

In pratica, se, avendo seguito la prima formazione nel 2013, si seguono le sei ore di aggiornamento nel 2017, quindi dopo quattro anni, il successivo aggiornamento va effettuato entro il 2022 (dopo cinque anni dal corso di aggiornamento) o entro il 2023 (dopo cinque anni dal termine dei primi cinque anni dalla formazione iniziale)?

R. Per i soggetti formati successivamente alla data di pubblicazione dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 («Gazzetta Ufficiale» dell'11 gennaio 2012), il termine per il calcolo del

quinquennio per l'aggiornamento è quello a partire dalla data dell'effettivo completamento del percorso formativo. L'aggiornamento può essere espletato in una unica occasione o anche distribuito nell'arco temporale di riferimento, che è il quinquennio, e in modo che, complessivamente, corrisponda a quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni. Pertanto, se la prima formazione è stata eseguita nel 2013, il corso di aggiornamento dovrà essere completato entro il 2018. Se le sei ore di aggiornamento sono state completate nel 2017, il quinquennio di riferimento rimane sempre 2013-2018 e, di conseguenza, la successiva scadenza del quinquennio sarà il 2023. *(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 27 febbraio 2017)*

■ POSSIBILE RICORSO AL «RSPP» IN AMBITO CONDOMINIALE

D. *Nel mio condominio non abbiamo dipendenti e le pulizie sono affidate a una ditta esterna, che provvede con i suoi dipendenti. L'amministratore, a ogni gestione, ci addebita un importo di circa 500 euro per l'affidamento a una società dell'incarico di Rspp (responsabile del servizio prevenzione e protezione). Io ritengo che questo affidamento non sia dovuto, in quanto la legge 81/1980 dispone che l'obbligo è previsto in presenza di lavoratori dipendenti, e ritengo che viga l'obbligo della valutazione dei rischi.*

Qual è il parere dell'esperto?

R. Secondo quanto dispone la circolare del ministero del Lavoro 5 maggio 1998, n. 9, l'obbligo della valutazione dei rischi, in assenza di lavoratori subordinati, non trova applicazione per gli amministratori di condominio. Questo non toglie che l'amministratore, anche in assenza di un obbligo normativo, possa decidere – qualora venga autorizzato dall'assemblea dei condòmini - di avvalersi della consulenza di un Rspp esterno per problematiche comunque legate alla sicurezza sul lavoro.

(Pierguido Soprani, Il Sole 24 ORE – L'Esperto Risponde, 27 febbraio 2017)

Rassegna di normativa

(G.U. 2 marzo 2017, n. 51)



MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 20 gennaio 2017

Integrazioni e modifiche al decreto 31 marzo 2016 recante l'approvazione dell'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attività estrattive, per l'anno 2016.

(G.U. 31 gennaio 2017, n. 25)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Affidamento aeroporti demaniali per l'aviazione generale» Edizione 1, emendamento 1.

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Mezzi aerei a pilotaggio remoto» Edizione 2, emendamento 2.

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Requisiti per il personale addetto alla fornitura dei servizi meteorologici per la navigazione aerea» Edizione 2.

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Regole dell'Aria Italia» Edizione 3

(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Adozione del regolamento «Infrastrutture a servizio dell'attività HEMS» Edizione 1
(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Abrogazione del regolamento «Impianto di prevenzione delle collisioni in volo - ACAS II»
(G.U. 17 febbraio 2017, n. 40)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

COMUNICATO

Idoneità dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro all'espletamento delle attività del modulo «Sorveglianza del servizio interno di ispezione».
(G.U. 23 febbraio 2017, n. 45)

LEGGE 27 febbraio 2017, n. 19

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, recante proroga e definizione di termini. Proroga del termine per l'esercizio di deleghe legislative.
(G.U. 28 febbraio 2017, n. 49, S.O., n. 49)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 21 febbraio 2017

Modalità per il rilascio dell'autorizzazione all'iscrizione nel registro delle navi adibite alla navigazione internazionale.
(G.U. 1 marzo 2017, n. 50)



Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione: Via Monte Rosa 91- 20149 Milano

Redazione: Redazioni Editoriali Professionisti e Aziende - Roma

© 2017 Il Sole 24 ORE S.p.a.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.